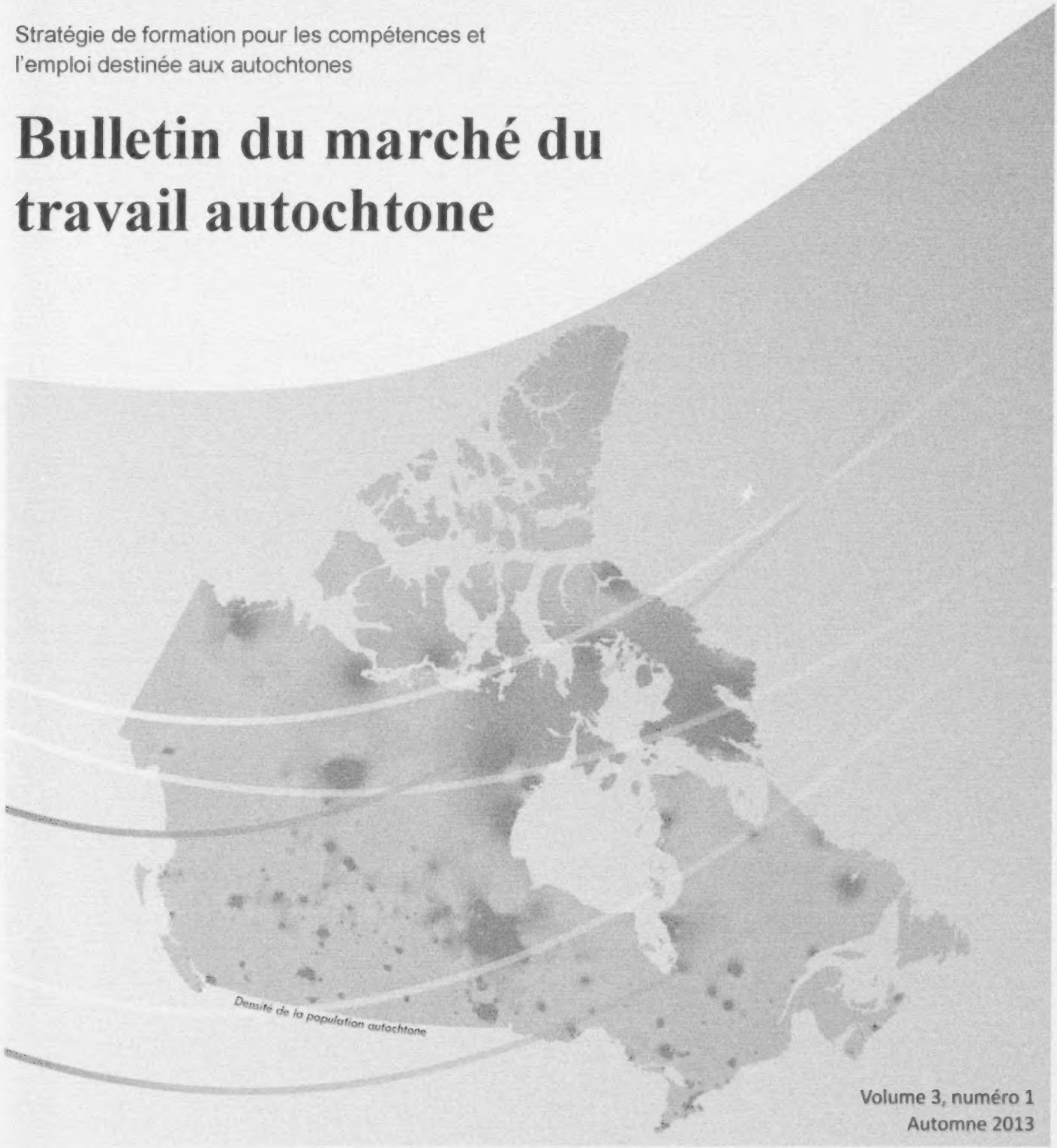
Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada

Canada

Maintenant et demain, l'excellence dans tout ce que nous entreprenons

Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones

Bulletin du marché du travail autochtone



Volume 3, numéro 1
Automne 2013

CA-614-11-13F

Vous pouvez télécharger cette publication en visitant la page suivante :
http://www12.rhdcc.gc.ca/h.4m.2@-fra.jsp

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2013

ISSN : 1929-865X

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwsgc.gc.ca.

Bulletin du marché du travail autochtone

Volume 3, numéro 1 (automne 2013)

4 Préface

5 Dans le présent numéro...

6 Conditions économiques générales

Une vue d'ensemble globale de l'économie et du marché du travail du Canada, y compris des indicateurs normalisés sur la main-d'œuvre, un aperçu de la diffusion des données du Recensement de 2011 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, et une discussion sur le rendement en matière d'éducation au Canada.

11 Cartes nationales

Cartes illustrant les écarts régionaux : 1) du taux de chômage en juin 2013, et 2) des gains d'emploi entre juin 2012 et juin 2013.

13 Profils régionaux du marché du travail

Information régionale sur les taux d'emploi, de chômage et d'activité selon le statut autochtone; la croissance de l'emploi par industrie; et les caractéristiques de la population active dans les collectivités locales. On y présente aussi les faits saillants médiatiques des développements économiques locaux.

- Canada atlantique 13
- Québec 16
- Ontario 18
- Manitoba 20
- Saskatchewan 22
- Alberta 24
- Colombie-Britannique 26
- Les Territoires 28

30 Pleins feux sur le BMTA

Articles de fond qui portent principalement sur l'emploi, l'éducation, la formation et les nouveaux développements dans des secteurs économiques clés. Le présent numéro examine ce qui suit :

- Métiers spécialisés 30
- Enquête nationale auprès des ménages de 2011 – Profil de scolarisation 35

43 Partenariats

Présentation de partenariats réussis et de leçons apprises. Dans le présent numéro, un partenariat est mis en vedette :

- Confédération des Mi'kmaq de l'Île-du-Prince-Édouard – Programme de transition des métiers 43

47 Autres lectures

Renseignements qui soutiennent le contenu du BMTA, y compris un guide des données et un glossaire.

- Guide des données 47
- Glossaire 49

Sur la couverture...

La carte de densité de la population autochtone a été préparée par les Services de géomatique d'EDSC en utilisant des données du Recensement de 2006.

Les zones plus sombres indiquent une plus forte proportion de peuples autochtones dans la population locale; les régions grisées ont des données limitées.

Préface

Le *Bulletin du marché du travail autochtone* (BMTA) sert d'outil pour communiquer de l'information à jour sur le marché du travail aux signataires d'ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) au Canada. Le BMTA peut aider les signataires d'ententes de la SFCEA à cerner de nouveaux débouchés pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis, et mieux lier la formation aux demandes du marché du travail. Dans chaque numéro, le bulletin examinera – en mettant l'accent sur la population autochtone – les conditions économiques générales, le marché du travail et les tendances démographiques, ainsi que les possibilités d'emploi actuelles et éventuelles à l'échelle nationale et régionale.

La **Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones** est un programme du gouvernement du Canada conçu pour aider les Autochtones à se préparer à l'emploi, à trouver un emploi et à le garder.

Par l'intermédiaire de la SFCEA, les organisations autochtones créent et exécutent des programmes et des services d'emploi qui se prêtent le mieux aux besoins uniques de leurs collectivités.

Avec 84 signataires d'entente et plus de 600 points de service, la SFCEA veille à ce que les Autochtones du Canada soient en mesure d'accéder aux possibilités de perfectionnement des compétences et de formation afin de profiter des possibilités de développement économique.

Le présent numéro contient un survol du récent rendement économique du Canada et de la situation du marché du travail, ainsi que des articles de fond sur les métiers spécialisés et l'éducation fondés sur les récentes diffusions des données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Les partenariats réussis et les leçons apprises sont également présentés, et des ressources utiles sont aussi fournies. En tant qu'un des piliers de la SFCEA, les partenariats peuvent être un outil utile pour atteindre des résultats d'emploi durables pour les clients autochtones.

Le BMTA est produit par une équipe d'analystes et de gestionnaires d'Emploi et Développement social Canada (EDSC – anciennement RHDCC). Le contenu du bulletin s'inspire de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et d'autres ressources accessibles au public. L'information sur les partenariats a été obtenue auprès de ressources accessibles au public de même que directement auprès des signataires d'ententes.

Comment les signataires d'entente peuvent-ils y contribuer?

Nous encourageons les signataires d'ententes à raconter leurs histoires de pratiques prometteuses et de leçons apprises comme contributions possibles aux prochains numéros du bulletin. Nous invitons aussi tous les lecteurs à nous faire part de leurs commentaires sur la manière d'améliorer cette publication, y compris des sujets d'intérêt proposés. Pour soumettre des commentaires et des contributions, veuillez communiquer avec nous à *NC-ALMB-BMTA-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca*.

Avertissement

Le Bulletin du marché du travail autochtone est rédigé strictement à titre informatif. Tout a été mis en œuvre pour présenter les faits de façon impartiale. L'inclusion ou l'exclusion de faits particuliers ne doit pas être perçue comme une indication des points de vue, des opinions ou des positions d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) ou du gouvernement du Canada. L'information contenue dans le bulletin est tirée en partie de sources secondaires qui n'ont aucun lien avec EDSC ou le gouvernement du Canada. EDSC ou le gouvernement du Canada ne sont aucunement responsables des erreurs ou des omissions commises dans les sources secondaires, et toutes les opinions exprimées dans les présentes sont uniquement celles des auteurs ou de l'organisation, et ne doivent aucunement être attribuées à EDSC ou au gouvernement du Canada.

Dans le présent numéro...

Les Autochtones et le marché du travail

- Le Canada a connu des **gains d'emploi** de 1,2 % entre juin 2012 et juin 2013, avec une augmentation de 220 000 emplois. (p8)
  - L'augmentation la plus considérable a eu lieu dans la construction ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques.
- Le vieillissement de la population, la mondialisation et les nouvelles technologies continueront de **façonner les exigences en matière de compétences et de main-d'œuvre** dans un avenir prévisible. (p6)
  - Le perfectionnement des compétences et les niveaux de scolarisation avancés seront les pierres angulaires de la prospérité sociale et économique à long terme au Canada.
- Les **résultats sur le marché du travail** de la population autochtone sont **mitigés** : (p8)
  - Le taux de chômage était de 11,5 % en juin, soit 0,8 point de pourcentage inférieur que le pourcentage de l'année précédente, cependant, les taux d'activité et d'emploi ont aussi légèrement diminué.

Le coût du déséquilibre des compétences — l'écart entre les compétences exigées par les employeurs et les compétences fournies par les chercheurs d'emploi — est de plus en plus évident. Par exemple, le Conference Board du Canada estime que cet écart apparent entraîne une perte d'activité économique d'une valeur de 24 milliards de dollars pour l'Ontario.

Possibilités d'emploi et développements économiques

- Les pénuries de main-d'œuvre dans les **métiers spécialisés** peuvent être comblées par un meilleur perfectionnement des compétences et une plus grande participation à la formation en apprentissage. (p30)
  - Les peuples autochtones ont un niveau de scolarité relativement élevé dans les métiers.

Les salaires et l'emploi dans les métiers connaissent une croissance plus rapide que la moyenne de toutes les professions.

- En 2011, près de la moitié de la population autochtone âgée de 25 à 64 ans avait un **diplôme d'études postsecondaires**, comparativement à presque les deux tiers de la population non autochtone. (p35)
- **Les partenariats qui sont axés sur les transitions** peuvent aider à établir un pont entre la formation et l'emploi et ils offrent un aperçu d'une future carrière. La formation en alphabétisation et en compétences essentielles et le placement professionnel significatif peuvent soutenir davantage les transitions plus faciles vers le milieu de travail.
  - Le présent numéro présente le programme de transition vers les métiers de la Confédération des Mi'kmaq de l'Île-du-Prince-Édouard, qui collabore avec Habitat pour l'humanité Canada afin d'initier les jeunes aux métiers. (p45)

Portrait économique du Canada

La vue d'ensemble

Même si la croissance économique mondiale actuelle est modeste, on s'attend à ce qu'elle remonte au cours des deux prochaines années. La Banque du Canada prévoit que l'économie du Canada connaîtra une croissance de 1,8 % en 2013 et de 2,7 % en 2014 et 2015. Les facteurs contribuant à cette perspective relativement positive incluent la stabilisation des marchés résidentiels et des niveaux d'endettement des ménages, l'augmentation de la confiance des consommateurs et des entreprises, et la croissance économique plus rapide aux États-Unis. Des inconvénients sont associés à la récession continue d'une grande partie de l'Europe ainsi qu'à la croissance plus lente de la Chine et des marchés émergents. Cela place une pression à la baisse sur les prix des produits de base à l'échelle mondiale et les perspectives de plusieurs exportateurs de matières premières se sont détériorées (FMI 2013).

Le rendement du marché du travail du Canada pendant la première moitié de 2013 reflète cette situation économique mitigée, avec d'importants gains d'emploi pendant certains mois et des pertes pendant d'autres mois. Pendant la première moitié de 2013, les gains d'emploi mensuels étaient en moyenne de 11 000 emplois, des gains inférieurs à la moyenne de 27 000 emplois observée dans la période de 6 mois précédente (Statistique Canada 2013a). Néanmoins, 42 000 emplois ont été créés entre janvier et juillet de cette année, et plus de 200 000 emplois ont été créés dans les 12 derniers mois.

Malgré la croissance de l'emploi d'une année à l'autre, CIBC (Tal 2013) rapporte continuellement de faibles niveaux de qualité des emplois comparativement à ce qui a été observé vers la fin des années 1980 et le début des années 2000. Il existe toujours un écart entre le nombre d'emplois à temps plein et d'emplois à temps partiel, et la croissance de l'emploi dans les industries mieux rémunérées continue d'être inférieure aux industries offrant une rémunération faible et moyenne. Cela implique que l'économie doit générer plus d'emplois afin de maintenir la croissance économique à un rythme similaire.

Les peuples autochtones au Canada en 2011

ENM de 2011 en chiffres :

# de personnes d'origine autochtone :	1 400 685
Proportion se déclarant d'origine autochtone :	4,8 %
Âge médian de la population autochtone :	28 ans
% ayant l'âge actif (de 25 à 64 ans) :	47,9 %
Plus grand nombre de personnes d'origine autochtone :	Ontario 301,430
% vivant dans les secteurs urbains :	56,1 %

Source : Statistique Canada (2013b)

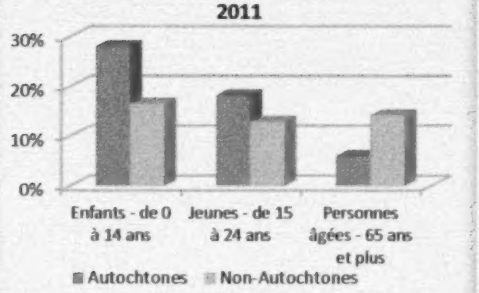
L'un des points saillants des derniers mois a été la diffusion des résultats du Recensement de 2011 et l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (ENM) [1]. L'ENM est la source de données la plus complète sur les peuples et les collectivités autochtones au Canada, offrant un aperçu relativement actuel des données démographiques, incluant les chiffres de population, l'âge, le sexe, les distributions géographiques, la langue, la famille, le revenu, le niveau de scolarité et les variables du marché du travail.

En 2011, environ **1,4 million de personnes se sont déclarées autochtones**, représentant 4,3 % de la population canadienne. Les peuples autochtones représentaient 3,8 % de la population dans le Recensement de 2006.

[1] En 2011, l'ENM volontaire a été remplacé par le long formulaire obligatoire du Recensement. En raison des différences en matière de méthodologies et de contenu (y compris les questions utilisées pour mesurer l'identité autochtone), les comparaisons au fil du temps (p. ex., entre le recensement de 2006 et l'ENM de 2011) devraient être effectuées avec prudence. Veuillez consulter le **Guide des données** pour obtenir plus de renseignements.

Parmi les personnes ayant déclaré être autochtones en 2011, environ 61 % se sont identifiées comme faisant partie des Premières Nations (Indien de l'Amérique du Nord), 32 % se sont identifiées comme étant Métisses, et 4 % se sont identifiées comme Inuites. Plusieurs autres identités autochtones représentent les 3 % restant.

Graphique 1 : Part des cohortes d'âge, Autochtones c. Non-Autochtones, 2011



Source : Statistique Canada (2013b)

La population autochtone reste plus jeune que la population non autochtone : l'âge médian en 2011 était 28 ans, comparativement à 41 ans pour les Canadiens non autochtones. (L'âge médian est l'âge où la moitié de la population est plus vieille et l'autre moitié est plus jeune). Il y a une cohorte proportionnellement plus grande de jeunes Autchotones et une plus petite cohorte de personnes âgées (graphique 1). En fait, 46 % des Autochtones ont moins de 25 ans, par rapport à 29 % au sein du reste de la population canadienne. La population d'âge actif (âgée de 25 à 64 ans) était de 671 380 en 2011, ou 48 % de toute la population autochtone. À l'échelle nationale, les peuples autochtones représentent 3.7 % de la population d'âge actif, par contre, dans certaines localités, la proportion de la population d'âge actif d'origine autochtone est beaucoup plus élevée, particulièrement dans le Nord (42 %), au Manitoba (14 %) et en Saskatchewan (12 %).

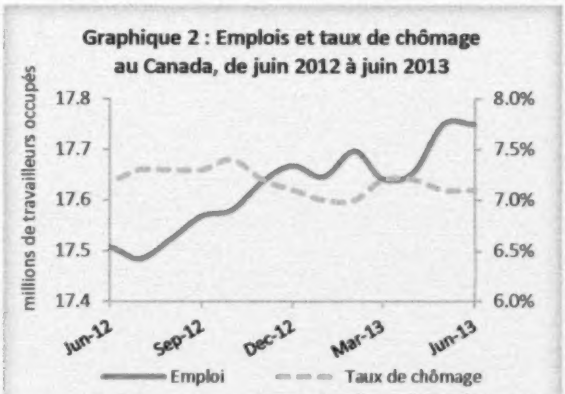
Quant aux parts régionales des peuples autochtones en 2011, le Nunavut (86,3 %) et les Territoires du Nord-Ouest (51.9 %) affichaient les plus grandes proportions. L'Ontario, excédant 300 000 Autochtones, a la plus grande population, et, même si cette dernière représente seulement 2,4 % de la population de l'Ontario, elle représente plus d'un cinquième (21,5 %) de la population autochtone du Canada. **Une grande proportion des Autochtones (56,1 %) vit dans les centres de population** (c.-à-d., dans les centres urbains) – y compris près de trois quarts de ceux qui se sont identifiés comme Indiens non inscrits et comme Métis. Près de la moitié des Indiens inscrits vivent dans les réserves, qui peuvent ou non être rurales ou éloignées, et plus de la moitié des Inuits vit dans des secteurs ruraux.

Indicateurs du marché du travail

Selon l'Enquête sur la population active (EPA), l'emploi au Canada a augmenté d'environ 1,4 % entre juin 2012 et juin 2013 (graphique 2). Pendant les six premiers mois de 2013, le taux de chômage[2] variait entre 7,0 % et 7,2 %.

L'EPA estime que la population canadienne[3] âgée de plus de 15 ans était de plus de 28,6 millions (tableau 1) en juin 2013, et que la population active totalise 19,2 millions de personnes. Le taux d'activité était de 67,1 %, et le taux d'emploi était de 62,4 %, et ces deux taux ont peu changé depuis juin 2012.

Graphique 2 : Emplois et taux de chômage au Canada, de juin 2012 à juin 2013



Source : Enquête sur la population active

[2] Voir les cartes nationales aux pages 11-12 pour une représentation visuelle de l'emploi et du chômage au Canada en juin 2013.

[3] L'échantillon de l'EPA est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus et exclut les autochtones vivant en réserve. C'est pourquoi les estimations de la population différeront de celles du Recensement et d'autres sources.

L'estimation de l'EPA pour la population autochtone (ce qui exclut les personnes vivant dans les réserves) était de plus de 680 000 personnes, et la population active comptait près de 450 000 personnes. Parmi les peuples autochtones, le taux de chômage était de 11,5 % en juin 2013, soit 0,8 point de pourcentage inférieur à celui de l'année précédente. Cependant, le taux d'activité et d'emploi ont légèrement diminué, soit -0,7 point et -0,1 point respectivement.

Tableau 1 : indicateurs principaux, juin 2013
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	TOTAL	Femmes	Hommes
Estimation de la population de l'EPA[1]	**28 621 400**	**14 359 900**	**13 954 600**
Taux de chômage	7,1	6,8	7,7
Taux d'activité	67,1	62,2	71,3
Taux d'emploi	62,4	58,0	65,9
Estimation pour les Autochtones[2]	**686 500**	**356 100**	**330 400**
Taux de chômage	11,5	11,1	12,0
Taux d'activité	65,4	61,2	70,0
Taux d'emploi	57,8	54,4	61,6

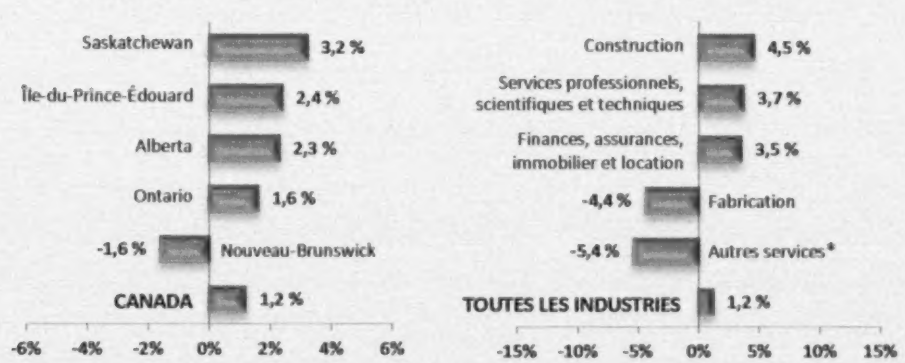
Source : Enquête sur la population active
[1] Les indicateurs de population se fondent sur les données annuelles.
[2] Les indicateurs sur les Autochtones se fondent sur les moyennes mobiles de trois mois et ne sont pas désaisonnalisés; l'estimation de l'EPA pour la population autochtone exclut les personnes vivant sur les réserves.

À l'échelle nationale, les femmes ont affiché un taux de chômage d'environ un point de pourcentage de moins que celui des hommes. Et ce fait se répète dans la population générale et la population autochtone. Les taux d'activité et d'emploi démontrent un plus grand écart entre les sexes, entre 7 et 9 points de pourcentage, reflétant une plus grande variation de l'activité des femmes autochtones et non autochtones sur le marché du travail.

Gains d'emploi au Canada

Dans l'ensemble, le Canada a connu des gains d'emploi de 1,2 % (+ 220 000 emplois) entre juin 2012 et juin 2013 (graphique 3). Presque toutes les provinces ont enregistré des hausses pendant cette période, les plus importants gains proportionnels s'étant produits en Ontario (+106 000), en Alberta (+49 600), en Saskatchewan (+17 200), et à l'Île-du-Prince-Édouard (+1 800). Les Territoires ont également enregistré une augmentation (+1 400 ou 2,6 %). Le Nouveau-Brunswick (-5 700) et la Colombie-Britannique (-3 700) ont enregistré des pertes.

Graphique 3 : Gains d'emploi, de juin 2012 à juin 2013



*Autres services comprend l'entretien et la réparation automobile, les services de soins personnels (coiffeurs, barbier, services funéraires), organisations religieuses, de prêts, civiles et professionnelles ou autres organisations similaires.

Source : Enquête sur la population active

Selon les industries (graphique 3), les augmentations considérables ont eu lieu dans les professions dans les industries de la construction (+57 700) et des services professionnels, scientifiques et techniques (+48 400). Les gains absolus d'emploi ont également été menés par le commerce (+69 500) et les soins de santé et l'assistance sociale (+64 300). Ces augmentations ont été réduites par les pertes dans les autres services (-43 400) et la fabrication (-79 600).

En juin 2013, environ 64 % des employés du Canada travaillaient dans le secteur privé, alors que le secteur public employait 21 % des travailleurs, et 15 % étaient des travailleurs autonomes. Parmi l'échantillon de la population autochtone dans l'EPA, les proportions des travailleurs du secteur privé (66 %) et du secteur public (24 %) étaient légèrement supérieures, alors que le travail autonome (10 %) était moins courant.

Emplois à pourvoir

Statistique Canada (2013c) et EDSC utilisent les emplois à pourvoir afin d'évaluer la tension du marché du travail. Un plus grand nombre de postes à pourvoir peut être associé à la croissance économique, alors qu'un taux plus faible peut être lié à une croissance plus lente ou une contraction du marché du travail. Au cours de la période de trois mois qui s'est terminée en avril 2013, les entreprises canadiennes ont rapporté 234 000 emplois à pourvoir, soit une diminution de 20 000 emplois par rapport à l'année précédente. Il y avait 16 emplois à pourvoir sur 1 000, c'est-à-dire un pourcentage de postes vacants de 1,6 %.

Wanted Analytics – offres d'emploi et demandes d'embauche

En juin, le Canada comptait 498 000 emplois affichés en ligne, une augmentation de 13 % par rapport à l'année précédente. En juin 2013, les groupes professionnels comptant le **plus grand nombre d'offres d'emploi en ligne** :

- Professionnels des services et de la vente — 128 721
- Travailleurs spécialisés, transport et conducteur d'équipement — 90 184
- Professionnels des affaires, des finances et en administration — 71 600
- Sciences naturelles et appliquées — 53 343
- Professions de gestion — 49 848

Source : Wanted Analytics (2013)

Pour chaque poste vacant, il y avait environ 6,1 chômeurs, une augmentation par rapport aux 5,6 chômeurs en avril 2012. Ce ratio chômeurs-postes vacants est une mesure de la tension générale sur le marché du travail (voir le **Glossaire**). Les ratios chômeurs-postes vacants varient selon la région, par exemple, l'Alberta affichait le plus faible ratio (2,2), ainsi que selon les secteurs. En avril 2013, les soins de santé et l'assistance sociale affichaient le plus faible ratio, soit 1,1. Les services d'enseignement (6,1) et la construction (13,8) figuraient parmi les ratios plus élevés.

Rendement en matière d'éducation et de compétences au Canda

Le vieillissement de la population continuera de façonner les exigences en matière de compétences et de main-d'œuvre dans un avenir prévisible. Grâce à une population relativement jeune, les peuples autochtones seront dans une excellente position pour profiter des possibilités d'emploi. On s'attend à ce que le Canada connaisse une diminution du taux d'activité de sa population active ainsi qu'une diminution du bassin de travailleurs qualifiés disponibles sur le marché du travail au cours des prochaines années. Cependant, les nouveaux emplois exigent un niveau de scolarité supérieur et des compétences plus spécifiques. Par conséquent, le perfectionnement des compétences et les niveaux de scolarité supérieurs sont les pierres angulaires de la prospérité sociale et économique à long terme pour tous les Canadiens.

Dans l'ensemble, le système d'éducation du Canada performe bien. Lors d'une récente évaluation internationale, le Conference Board du Canada (2013a) a accordé un « A » au Canada et la deuxième place derrière la Finlande en matière de rendement scolaire. Le Japon, l'Australie et la Suisse sont les autres pays se classant dans les cinq premiers rangs. Le Canada a reçu la note « A » ou « B » sur 13 des 20 indicateurs, ainsi qu'un classement particulièrement élevé pour le système de la maternelle à la 12e

année, ainsi que pour les taux d'achèvement au secondaire et au niveau collégial. Cependant, le Canada est en dessous de ses capacités en ce qui concerne l'accomplissement des niveaux de compétences supérieurs, y compris les diplômés des programmes de doctorat et des programmes en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques. La formation axée sur les compétences en milieu de travail et l'éducation continue ont également reçu de faibles résultats et le Canada s'est classé au 10e rang sur 15 pour l'indicateur mesurant la participation des adultes dans la formation non formelle liée à un emploi.

Alors que la nature du travail change en réponse aux tendances mondiales et à la nouvelle technologie, les exigences en matière de scolarité et de compétences dans le marché du travail font de même. Le déséquilibre des compétences – l'écart entre les compétences exigées par les employeurs et les compétences fournies par les chercheurs d'emploi – demeure ainsi un enjeu que les gouvernements, les employeurs et les médias suivent activement. En fait, des chercheurs ont commencé à établir le coût des pénuries apparentes de travailleurs spécialisés. Par exemple, un autre rapport du Conference Board (2013b) rapporte un écart entre les besoins en matière d'embauche et les compétences des travailleurs qui entraîne, en Ontario, une perte d'activité économique d'une valeur de 24 milliards de dollars.

« **The need to make skills work** » – cette récente étude du Conference Board du Canada (2013b) comprenait un sondage auprès de 1 500 employeurs de l'Ontario et cette étude indique qu'ils ont besoin des types de diplômes postsecondaires suivants :

- **57 %** des employeurs veulent des employés ayant un **diplôme d'études collégiales d'un programme de 2 ou 3 ans**
  - Les domaines d'études clés incluent l'ingénierie et la technologie; les affaires, les finances et l'administration; l'information et les télécommunications.
- **44 %** des employeurs veulent des employés qui ont un **diplôme de 4 ans**
  - Les domaines d'études incluent les sciences et la technologie; les affaires et la santé.
- **41 %** des employeurs veulent des employés qui ont un **certificat d'une école de métiers**
  - Les domaines d'études clés incluent la construction et la technologie.

D'autres engagements dans l'éducation et la formation en milieu de travail, pris par les employeurs et les travailleurs, soutiendront la capacité du Canada à combler cette pénurie de travailleurs spécialisés. La nouvelle Subvention canadienne à l'emploi du Budget de 2013 sera introduite avec d'autres initiatives relatives aux métiers et à l'apprentissage, y compris le soutien des apprentis. Ces programmes et les autres initiatives amélioreront l'accès aux compétences et aux formations qui peuvent aider à faire face à la sous-représentation des Autochtones sur le marché du travail et dans certaines formes d'enseignement postsecondaire.

Références

Banque du Canada. (2013) *Rapport sur la politique monétaire* – juillet 2013.

Tal, Benjamin. (2013) « Job quality: not what it used to be ». CIBC Economics « *Canadian Employment Quality Index* », 10 juin 2013.

Conference Board du Canada. (2013a) « *How Canada Performs: education and skills* ». Ottawa : Conference Board du Canada.

Conference Board du Canada (2013b) « *The need to make skills work: the cost of Ontario's skills gap* ». Ottawa : Conference Board du Canada.

FMI/Fond monétaire international. (2013) *Mise à jour sur les perspectives de l'économie mondiale*, 9 juillet 2013.

Statistique Canada. (2013a) « Enquête sur la population active », juillet 2013, dans *Le Quotidien*, le 9 août 2013.

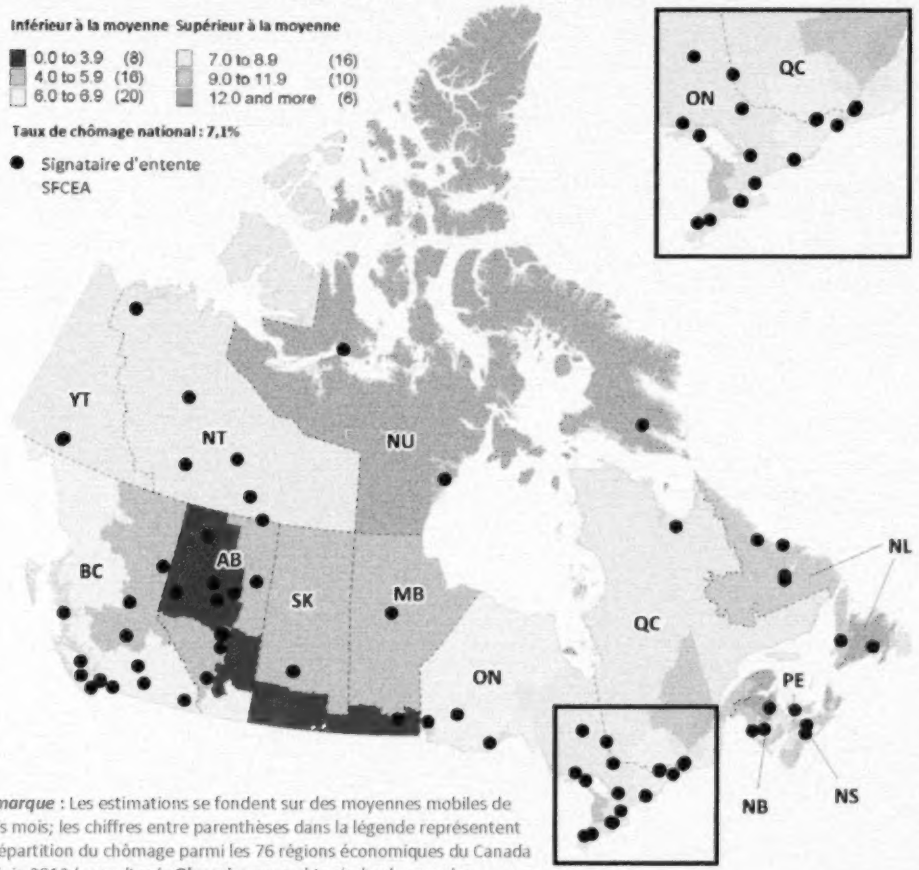
Statistics Canada. (2013b) « Enquête nationale auprès des ménages de 2011 : Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuit » dans *Le Quotidien*, le 8 mai 2013.

Statistique Canada. (2013c) « Postes vacants, moyenne de trois mois se terminant en avril 2013 » dans *Le Quotidien*, le 16 juillet 2013.

Wanted Analytics (2013) « *Hiring Demand Dashboard* », juin 2013.

Taux de chômage au Canada

Juin 2013



Remarque : Les estimations se fondent sur des moyennes mobiles de trois mois; les chiffres entre parenthèses dans la légende représentent la répartition du chômage parmi les 76 régions économiques du Canada en juin 2013 (consultez le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements).

Source : Services de géomatique d'EDSC; données provenant de l'Enquête sur la population active

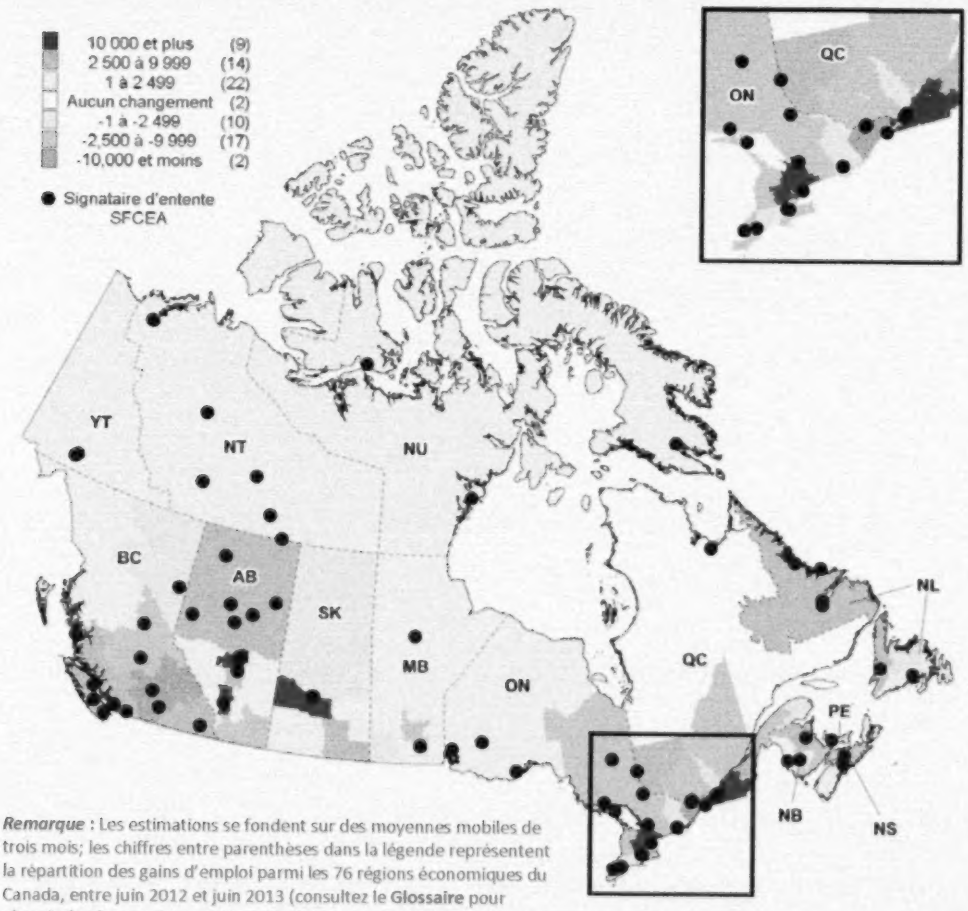
- **En juin 2013, le taux de chômage du Canada était de 7,1 %; 24 des 76 régions économiques affichaient des taux de moins de 6,0 %.**

- **Les taux les plus élevés ont été observés à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nunavut, à l'Île-du-Prince-Édouard et dans certaines régions du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse. La région Notre Dame – Central Bonavista Bay de Terre-Neuve a enregistré le taux de chômage le plus élevé, soit 17,6 %.**

- **Le Nord de la Colombie-Britannique, le nord-ouest de l'Alberta, ainsi que le sud de la Saskatchewan et du Manitoba affichaient les taux de chômage les moins élevés. La région South Central au Manitoba a affiché le plus faible taux de chômage (2,2 %).**

Gains d'emploi au Canada

De juin 2012 à juin 2013



Remarque : Les estimations se fondent sur des moyennes mobiles de trois mois; les chiffres entre parenthèses dans la légende représentent la répartition des gains d'emploi parmi les 76 régions économiques du Canada, entre juin 2012 et juin 2013 (consultez le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements information).

Source : Services de géomatique d'EDSC; données provenant de l'Enquête sur la population active

- **En termes absolus, les plus importants gains d'emploi ont été observés dans certaines régions de l'Ontario, de l'Alberta, du Québec et de la Saskatchewan (de +10 400 à +148 100). Les régions de Toronto (Ontario), de Montréal (Québec) et de la Montérégie (Québec) représentent la majorité (90,3 %) des gains d'emploi au Canada entre juin 2012 et juin 2013.**

- **Ottawa (Ontario), Thompson – Okanagan (Colombie-Britannique) et Northeast (Ontario) ont enregistré les plus importants déclins de l'emploi (de -9 800 à -25 200).**

Canada atlantique

(comprend Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick)

Indicateurs du marché du travail

En juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus dans les provinces atlantiques comptait environ 1,95 million de personnes. La population autochtone représentait 2,3 % de ce total, ou 45 400 personnes.

Le taux de chômage dans le Canada atlantique était de 10,1 %, tandis que le taux d'activité était de 64,3 % et le taux de chômage était de 57,8 %.

Principaux indicateurs – Canada Atlantique
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**1 951 200**	
Taux de chômage	10,1	0,0
Taux d'activité	64,3	0,0
Taux d'emploi	57,8	0,0
Population autochtone*	**45 400**	
Taux de chômage	12,5	-2,4
Taux d'activité	66,5	2,2
Taux d'emploi	58,2	3,5

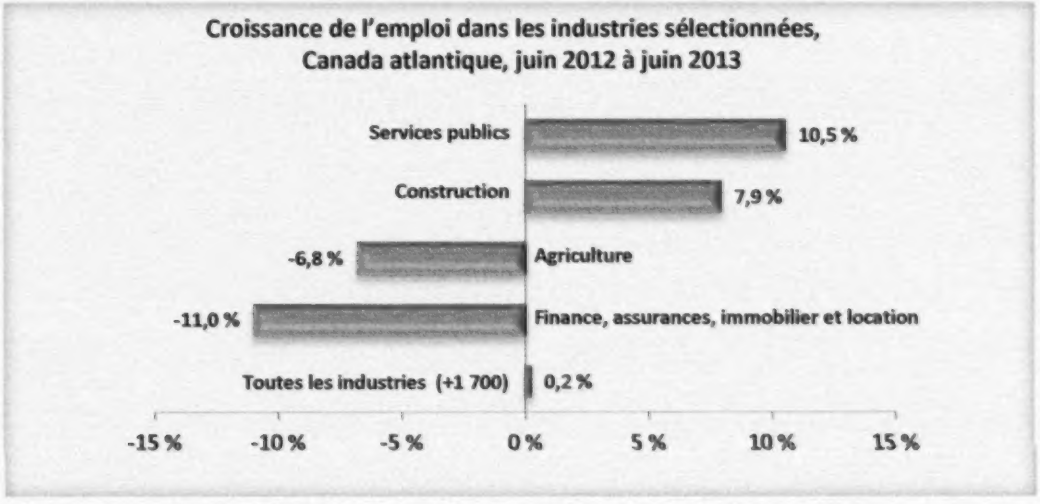
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir plus d'informations).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage au sein de la population autochtone des provinces atlantiques était de 12,5 %, une diminution de 2,4 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Entre juin 2012 et juin 2013, le taux d'activité de la population autochtone a augmenté de 2,2 points de pourcentage pour atteindre 66,5 %, tandis que le taux d'emploi a augmenté de 3,5 points de pourcentage pour s'établir à 58,2 %. Les taux d'activité et d'emploi pour la population autochtone des provinces atlantiques étaient plus élevés que ceux de la population totale.

Croissance de l'emploi par secteur

La construction (+6 000) et les services publics (+1 100) ont mené la croissance de l'emploi dans le Canada atlantique entre juin 2012 et juin 2013. Le commerce (+4 300) ainsi que la gestion d'entreprises et les autres services de soutien (+3 200) ont aussi affiché des gains notables. Le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (-6 000) ainsi que la fabrication (-4 300) et l'agriculture (-1 000) ont subi des pertes pendant la même période.

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Canada atlantique, juin 2012 à juin 2013



Caractéristiques régionales

De juin 2012 à juin 2013, dix des quinze régions économiques (RE) du Canada atlantique ont affiché des augmentations de l'emploi, notamment Côte sud – Burin Peninsula et Côte-ouest--Northern Peninsula, à Terre-Neuve-et-Labrador. Toutefois, des pertes ont été enregistrées dans la région de North Shore en Nouvelle-Écosse, ainsi que Saint John – St. Stephen et Moncton – Richibucto au Nouveau-Brunswick.

Pendant la même période, trois régions de la Nouvelle-Écosse (Cape-Breton, Annapolis Valley et Sud de la Nouvelle-Écosse), de même que deux RE de Terre-Neuve-et-Labrador (Côte sud – Burin Peninsula et Côte-ouest – Northern Peninsula – Labrador) et l'Île-du-Prince-Édouard ont vécu les plus importantes améliorations dans le rendement sur le marché du travail. Ces régions ont affiché des diminutions du taux de chômage et une augmentation du taux d'emploi.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Terre-Neuve-et-Labrador	429 500	267 800	238 000	0,8 %	11,1	-0,9	62,4	-0,4	55,4	0,2
Avalon Peninsula	224 300	148 300	136 600	-0,9 %	7,9	-0,7	66,1	-2,0	60,9	-1,3
Côte sud – Burin Peninsula	29 800	17 200	14 100	8,5 %	18,2	-0,2	57,7	4,7	47,2	4,0
Côte-ouest--Northern Peninsula	85 800	52 500	46 300	7,7 %	11,9	-3,5	61,2	2,1	53,9	3,9
Notre Dame – Central Bonavista Bay	89 600	49 800	41 100	-2,8 %	17,6	1,1	55,6	-0,8	45,8	-1,2
Île-du-Prince-Édouard	120 600	85 000	76 000	2,4 %	10,6	-0,3	70,4	1,2	63,0	1,4
Nouvelle-Écosse	781 200	506 600	461 700	0,8 %	8,8	-0,5	64,8	0,1	59,1	0,4
Cape Breton	109 800	65 200	57 000	2,9 %	12,6	-1,6	59,4	1,2	51,9	2,0
North Shore	128 700	78 100	70 300	-6,0 %	9,9	0,0	60,7	-3,4	54,7	-3,1
Annapolis Valley	99 300	61 900	56 400	3,9 %	8,9	-1,7	62,3	1,3	56,8	2,2
Sud de la Nouvelle-Écosse	96 300	57 000	50 500	0,8 %	11,4	-0,2	59,1	0,9	52,4	0,9
Halifax	347 000	244 400	227 600	1,9 %	6,9	0,0	70,4	0,4	65,6	0,5
Nouveau-Brunswick	619 800	395 800	352 900	-1,6 %	10,8	1,3	63,9	0,0	56,9	-0,9
Campbellton – Miramichi	126 300	76 100	62 900	4,7 %	17,3	0,9	60,2	4,0	49,8	2,8
Moncton – Richibucto	174 600	115 000	104 900	-4,5 %	8,9	1,6	65,9	-2,4	60,1	-3,2
Saint John – St. Stephen	144 500	93 200	82 800	-5,3 %	11,1	2,4	64,5	-1,7	57,3	-3,1
Fredericton – Oromocto	110 800	70 300	65 700	0,5 %	6,6	-0,2	63,4	-0,5	59,3	-0,2
Edmundston – Woodstock	63 600	41 200	36 600	2,2 %	11,2	0,6	64,7	2,6	57,4	1,8

Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

Le Canada atlantique dans les nouvelles

Terre-Neuve-et-Labrador

Terre-Neuve-et-Labrador a investi plusieurs millions de dollars pour **la réparation et le remplacement d'un pont** dans la province, alors que d'autres projets sont à venir. Les investissements s'intègrent dans le cadre d'une allocation budgétaire de 2013 d'une valeur de 866 millions de dollars pour des **projets d'infrastructure qui généreront 5 330 années-personnes en emplois.** (Telegram, 17 juillet 2013)

Cineplex a acheté la plupart des 24 cinémas Empire Theaters du Canada atlantique, y compris les trois de Terre-Neuve. Tous les employés devraient conserver leur emploi, et l'entreprise considère étendre ses activités dans la province. (Telegram, 4 juillet 2013)

Île-du-Prince-Édouard

Vector Aerospace de Summerside a obtenu le contrat pour la réparation et l'entretien des moteurs des aéronefs Twin Otter CC-138 utilisés par les Forces armées canadiennes dans les régions du Nord du pays. Le contrat de la Défense nationale est d'une valeur d'un million de dollars sur trois ans et compte sept options supplémentaires pour une année, amenant le potentiel du contrat à une durée de dix ans pour un total de 7,9 millions de dollars. Cinquante nouveaux employés ont été embauchés cette année et les récents contrats permettront d'en engager une douzaine de plus d'ici 2014. (Guardian, 28 août 2013)

Nouvelle-Écosse

Le Nova Scotia Aboriginal Employment Partnership (Partenariat pour l'emploi des autochtones en Nouvelle-Écosse) a récemment reçu des fonds du gouvernement fédéral pour **assurer la prestation de formations pour les autochtones afin qu'ils participent au contrat d'une valeur de 25 millions de dollars d'Irving Shipbuilding.** Cette initiative offrira de la formation et de l'expérience de travail aux autochtones de partout en Nouvelle-Écosse dans l'industrie de la construction navale et leur permettra de participer aux retombées économiques et à d'autres secteurs en croissance. (Nova Scotia Aboriginal Employment Partnership, 12 juin 2013)

Butterfield Fulcrum, un administrateur de fonds spéculatifs international, planifie l'expansion de ses activités de Halifax grâce à une subvention provinciale de 1,26 millions de dollars pour les dépenses salariales. Cette subvention sera offerte pendant trois ans par la Nova Scotia Business Inc., l'organisme de développement des affaires de la province, et entraînera la **création de 150 nouveaux emplois.** (Chronicle Herald, 24 juillet 2013)

Nouveau-Brunswick

TransCanada and Irving Oil Limited a annoncé la création d'un partenariat pour la construction et l'exploitation d'un terminal maritime en eau profonde à Saint John d'une valeur de 300 millions de dollars. Le Canaport Energy East Marine Terminal sera utilisé pour l'exportation du pétrole brut par navires pétroliers. Le projet commencera en début de 2015. Conditionnellement à la réalisation du projet de pipeline de pétrole TransCanada, **on s'attend à la création de centaines d'emplois en construction et à ce qu'environ 50 employés soient nécessaires pour en assurer l'exploitation.** (Irving Oil, 1er août 2013)

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé la construction d'une maison de soins infirmiers de 65 lits à Mill Cove pour remplacer les installations en place. **La construction du projet de 18,3 millions de dollars a commencé en juillet et devrait être terminée d'ici l'automne 2014.** (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 30 juillet 2013)

Liens utiles

Terre-Neuve-et-Labrador

Information sur le marché du travail de T.-N.-L. (en anglais seulement)
http://www.lmiworks.nl.ca/LabourMarketInformation/Default.aspx?key=145

Information sur le marché du travail et les carrières pour les autochtones (en anglais seulement)
http://www.lmiworks.nl.ca/Aboriginal/Default.aspx

Nouvelle-Écosse

Options de carrières Nouvelle-Écosse (en anglais seulement)
http://novascotiacareeroptions.ca/default.asp?mn=1.28.49

Nouveau-Brunswick

Information sur le marché du travail du N.-B.
http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/travail.html

Île-du-Prince-Édouard

Registre d'emplois de l'Agence de développement de l'emploi (en anglais seulement)
http://www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=50808

Opportunities PEI (en anglais seulement)
http://www.opportunitiespei.ca/working-finding

Québec

Indicateurs du marché du travail

En juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus au Québec était d'environ 6,7 millions de personnes. La population autochtone comptait pour approximativement 0,9 % de ce chiffre, ou 61 000 personnes.

Le taux de chômage pour le Québec était de 7,7 % alors que le taux d'activité était de 65,9 % et le taux d'emploi de 60,8 %.

Le taux de chômage chez la population autochtone était de 9,7 % en juin 2013, soit 4,3 points de pourcentage de moins que l'année précédente. Au cours de la même période, le taux d'activité a chuté de 1,5 point de pourcentage pour atteindre 61,2 %. Le taux d'emploi pour les autochtones a augmenté, passant de 53,9 % à 55,2 %.

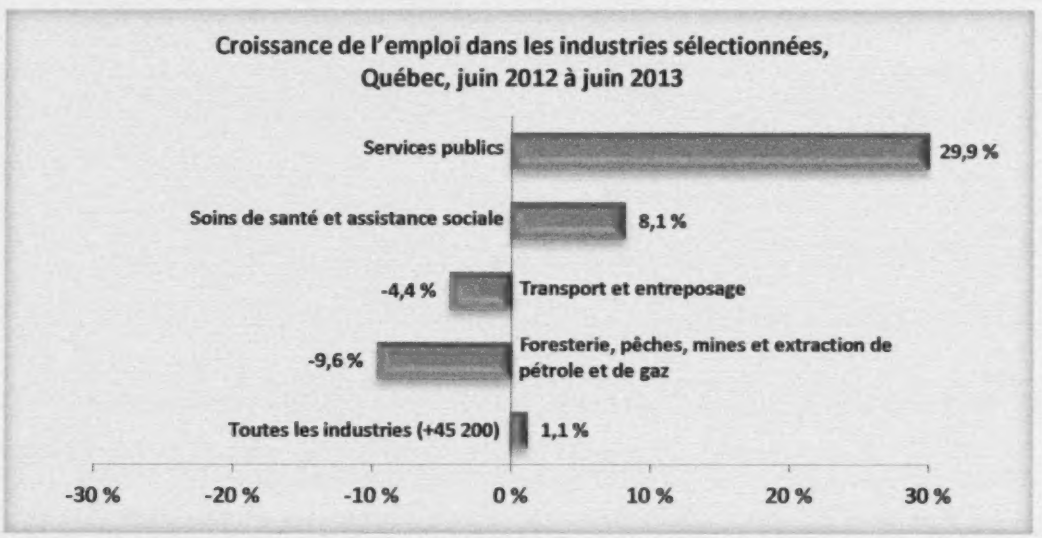
Principaux indicateurs – Québec
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**6 685 100**	
Taux de chômage	7,7	0,0
Taux d'activité	65,9	0,2
Taux d'emploi	60,8	0,1
Population autochtone*	**61 000**	
Taux de chômage	9,7	-4,3
Taux d'activité	61,2	-1,5
Taux d'emploi	55,2	1,3

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Croissance de l'emploi par secteur

De juin 2012 à juin 2013, la croissance de l'emploi au Québec a été menée par les soins de santé et l'assistance sociale (+41 800), la construction (+14 300), le secteur de la finance, assurances, immobilier et location (+12 100) ainsi que les services publics (+6 600). Ces gains ont été neutralisés par les pertes dans le secteur du transport et de l'entreposage (-8 000), de la foresterie, des pêches, des mines et extraction de pétrole et de gaz (-3 400) ainsi que la fabrication (-19 700).



Caractéristiques régionales

De juin 2012 à juin 2013, sept des seize régions économiques (RE) du Québec ont connu une augmentation de l'emploi, les plus importantes s'étant produites dans le Centre-du-Québec et l'Estrie. Toutefois, plusieurs autres régions ont enregistré des pertes, notamment la Mauricie et le Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Au Québec, le rendement du marché du travail s'est quelque peu affaibli entre juin 2012 et juin 2013. Le taux de chômage était plus élevé dans la moitié des RE de la province, alors que les plus importantes augmentations ont été observées en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Pendant cette période, le taux d'emploi a chuté dans dix des seize RE.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	78 300	44 200	36 700	-4,9 %	16,9	4,6	56,4	0,4	46,9	-2,2
Bas-Saint-Laurent	166 000	100 100	90 900	-6,0 %	9,1	-0,4	60,3	-3,9	54,8	-3,3
Capitale-Nationale	598,200	406 800	384 300	-2,1 %	5,5	-0,3	68,0	-2,3	64,2	-2,0
Chaudière – Appalaches	336 600	225 700	211 400	2,2 %	6,3	1,6	67,0	2,3	62,8	1,1
Estrie	262 500	165 100	154 900	11,4 %	6,2	-2,2	62,9	4,6	59,0	5,6
Centre-du-Québec	193 100	124 400	114 700	11,5 %	7,7	-1,5	64,4	5,3	59,4	5,8
Montérégie	1 213 700	825 800	773 400	2,8 %	6,3	0,1	68,0	1,2	63,7	1,1
Montréal	1 644 700	1 082 300	976 900	3,1 %	9,7	-0,8	65,8	0,9	59,4	1,3
Laval	343 500	237 500	221 900	1,5 %	6,5	-0,8	69,1	-0,6	64,6	-0,1
Lanaudière	402 000	269 600	247 400	-0,1 %	8,3	1,1	67,1	-0,2	61,5	-0,9
Laurentides	476 200	328 800	307 700	-1,9 %	6,4	0,0	69,0	-2,3	64,6	-2,2
Outaouais	314 100	204 400	191 600	-3,3 %	6,3	-0,2	65,1	-3,3	61,0	-2,9
Abitibi – Témiscamingue	118 000	79 200	72 400	5,7 %	8,6	2,3	67,1	5,1	61,3	3,2
Mauricie	222 200	118 000	105 500	-6,8 %	10,6	1,1	53,1	-3,2	47,5	-3,5
Saguenay – Lac-Saint-Jean	225 100	137 300	123 900	-6,2 %	9,8	2,5	61,0	-2,2	55,0	-3,6
Côte-Nord & Nord-du-Québec	90 900	57 200	52 300	0,0 %	8,5	1,8	62,9	1,1	57,5	-0,2

Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

Le Québec dans les nouvelles

La construction a commencé pour le nouveau complexe multifonctionnel de la municipalité de Dégelis; complexe qui comprendra un centre d'information touristique, un dépanneur, une station-service, deux restaurants rapides, un lave-auto automatique et différentes boutiques. Le coût du projet est de cinq millions de dollars et les travaux se poursuivront jusqu'en mars 2014. **Ce nouveau complexe créera 60 emplois permanents ainsi que 60 autres pendant les étapes de la construction.** (Infodimanche, 28 août 2013)

L'Aluminerie Alouette verse le montant de 10 millions de dollars, qui avait été garanti en octobre 2011, pour la construction d'un pavillon supplémentaire au campus du Cégep de Sept-Îles de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC). Le nouvel immeuble nommé Alouette accueillera 400 nouveaux étudiants et fera en sorte qu'il y ait un plus grand accès aux cours universitaires pour les résidents du nord. L'UQAC offre de la formation de niveau universitaire par l'entremise du Cégep depuis plus de 40 ans et sera désormais en mesure d'offrir des cours supplémentaires (Journal Le Nord-Côtier, 20 août 2013)

Liens utiles

Information sur le marché du travail du Québec
http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp?Lang=FRAN

Ontario

Indicateurs du marché du travail

En juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Ontario comptait environ 11 millions de personnes. La population autochtone représentait environ 1,5 % de ce chiffre, ou 167 300 personnes.

Le taux de chômage en Ontario était de 7,5 %, une diminution de 0,4 point de pourcentage par rapport à juin 2012. Le taux d'activité était de 67,0 % et le taux d'emploi de 61,9 %, ce qui ne représente que peu changements par rapport à l'année précédente.

Principaux indicateurs – Ontario
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**11 184 900**	
Taux de chômage	7,5	-0,4
Taux d'activité	67,0	0,0
Taux d'emploi	61,9	0,2
Population autochtone*	**167 300**	
Taux de chômage	11,9	0,1
Taux d'activité	60,4	-5,2
Taux d'emploi	53,2	-4,6

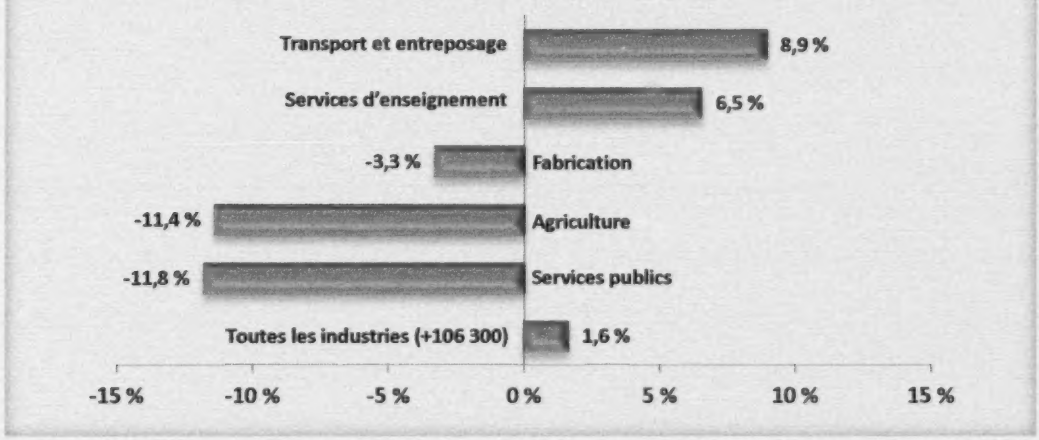
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage chez les autochtones était de 11,9 % en juin 2013, à peu près la même chose qu'en juin 2012. De juin 2012 à juin 2013, le taux d'activité des autochtones a chuté de 5,2 points de pourcentage, pour atteindre 60,4 %. Au cours de la même période, une perte similaire a été enregistrée dans le taux d'activité, qui a perdu 4,6 points de pourcentage pour atteindre 53,2 %.

Croissance de l'emploi par secteur

De juin 2012 à juin 2013, l'Ontario a connu une croissance de l'emploi dans les services éducatifs (+40 300), de même que le transport et l'entreposage (+27 300). Pendant la même période, il y a aussi eu d'importants gains dans le secteur du commerce (+37 800) et des soins de santé et de l'assistance sociale (+29 000). Les plus importantes pertes d'emploi proportionnelles ont eu lieu dans les services publics (-7 000) et l'agriculture (-11 600) alors que les autres services (-29 300) et la fabrication (-26 700) ont aussi enregistré des pertes importantes par rapport à l'année précédente.

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Ontario, de juin 2012 à juin 2013



Caractéristiques régionales

Les marchés du travail régionaux de l'Ontario se sont relativement affaiblis en juin 2013 comparativement à l'année précédente. Des diminutions du taux d'emploi et d'activité ont été enregistrées dans huit des onze régions économiques (RE), y compris Ottawa, Stratford – Bruce Peninsula et Muskoka – Kawarthas.

Seulement trois RE, c'est-à-dire : Toronto, Kitchener – Waterloo – Barrie et le Nord-ouest, ont affiché des gains d'emploi. Le taux de chômage était plus faible dans quatre RE, notamment le Nord-ouest, Toronto ainsi que Hamilton – Niagara Peninsula.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Ottawa	1 073 500	732 300	685 800	-3,5%	6,3	0,2	68,2	-3,2	63,9	-3,1
Kingston – Pembroke	372 900	229 000	214 300	-1,0%	6,4	-0,4	61,4	-1,0	57,5	-0,7
Muskoka – Kawarthas	321 100	188 100	171 700	-3,9%	8,7	1,3	58,6	-1,7	53,5	-2,3
Toronto	5 224 400	3 581 500	3 294 500	4,7%	8,0	-0,9	68,6	1,3	63,1	1,8
Kitchener – Waterloo – Barrie	1 062 800	761 900	707 700	2,3%	7,1	0,5	71,7	1,1	66,6	0,7
Hamilton – Niagara Peninsula	1 187 200	764 400	713 900	-0,5%	6,6	-0,8	64,4	-1,3	60,1	-0,8
London	548 600	362 500	332 600	-0,5%	8,3	0,4	66,1	-0,5	60,6	-0,8
Windsor – Sarnia	518 700	321 000	292 700	-1,6%	8,8	0,2	61,9	-0,8	56,4	-0,9
Stratford – Bruce Peninsula	245 600	159 800	152 400	-3,5%	4,6	0,7	65,1	-1,8	62,1	-2,2
Nord-est	457 400	278 100	258 200	-3,7%	7,1	0,9	60,8	-1,3	56,5	-1,8
Nord-ouest	172 900	110 700	103 500	2,0%	6,5	-1,6	64,1	0,3	59,9	1,3

Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

L'Ontario dans les nouvelles

Les Mohawks de la baie de Quinte ont entrepris la construction d'un nouvel immeuble administratif d'une valeur de 4,1 millions de dollars, le premier du genre dans la collectivité. Le projet de construction sera financé, en partie, par les fonds reçus par l'accord de partage des revenus avec la Société des loteries et des jeux de l'Ontario. Le nouvel immeuble accueillera la salle du conseil pour les Mohawks de la baie de Quinte ainsi que les services administratifs de la majorité du territoire. (Napanee Beaver, 7 juillet 2013, p. 11).

La Wabauskang First Nation, située au nord de Kenora, s'est associée à l'entreprise britanno-colombienne Aspenware pour créer dix nouveaux emplois dans la petite collectivité. Makoose Wood Innovations de Wabauskang fournira à Aspenware les petites pièces de peuplier nécessaires pour fabriquer leurs ustensiles jetables en bois. Doug Riffel, propriétaire de Makoose Wood Innovations, prévoit que le nouveau contrat permettra de doubler ses effectifs actuels qui comptent dix employés. (CBC News, 17 juillet 2013).

Liens utiles

Information sur le marché du travail de l'Ontario
http://www.tcu.gov.on.ca/fre/labourmarket/index.html

Mises à jour économiques
http://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ecupdates/index.html

Manitoba

Indicateurs du marché du travail

En juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus du Manitoba comptait 972 000 personnes. La population autochtone représentait 10,1 % de ce chiffre, ou 98 200 personnes, la plus importante proportion de toutes les provinces.

Le taux de chômage du Manitoba s'élevait à 5,2 %, une petite augmentation par rapport à juin 2012. Le taux d'activité était de 69,3 %, et le taux d'emploi de 65,7 %, une légère baisse par rapport à l'année précédente.

Principaux indicateurs – Manitoba
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

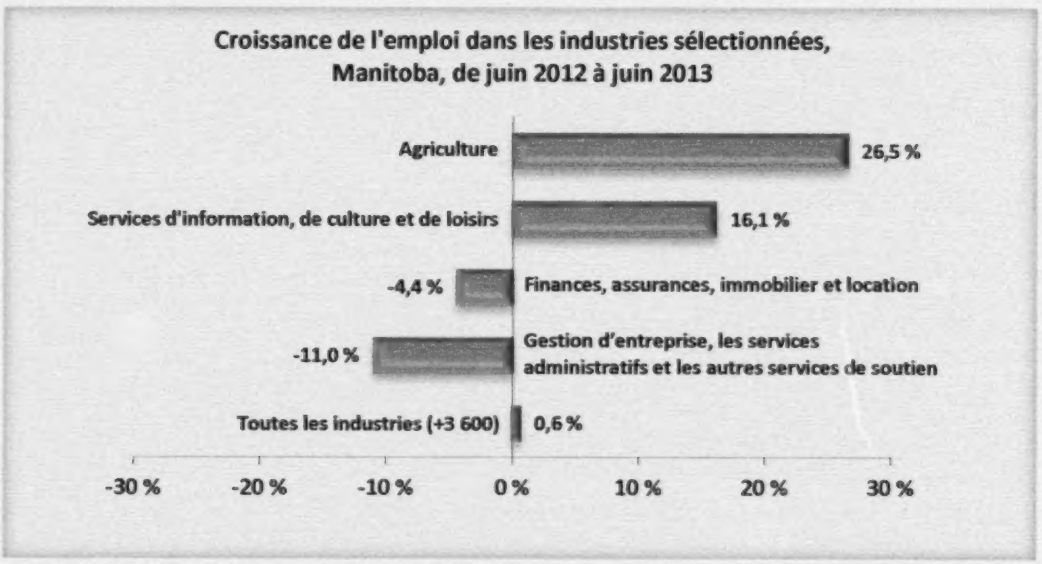
	Juin 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**972 000**	
Taux de chômage	5,2	0,2
Taux d'activité	69,3	-0,1
Taux d'emploi	65,7	-0,3
Population autochtone*	**98 200**	
Taux de chômage	10,9	-0,9
Taux d'activité	67,5	-0,1
Taux d'emploi	60,1	0,5

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage pour la population autochtone était de 10,9 % en juin 2013, presque un point de pourcentage de moins qu'il y a un an. Le taux d'activité des autochtones était de 67,5 % en juin 2013, tandis que le taux d'emploi a augmenté, passant de 59,6 % en juin 2012 à 60,1 % en juin 2013.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi juin 2012 à juin 2013 au Manitoba a été soutenue par l'agriculture (+5 400), ainsi que les services d'information, de culture et de loisirs (+3 800) et la construction (+2 300). La gestion d'entreprise, les services administratifs et les autres services de soutien (-2 300), de même que les finances, les assurances, l'immobilier et la location (-1 500) ont subi des pertes, tout comme le commerce (-4 000).



Caractéristiques régionales

Il y a eu des gains d'emploi dans cinq des sept régions économiques (RE) du Manitoba entre juin 2012 et juin 2013. Les plus importantes augmentations se sont produites dans le Centre nord et le Centre sud. Un déclin de l'emploi a été observé à Interlake et au Sud-ouest. Pendant la même période, les taux d'emploi ont augmenté dans quatre régions et les taux d'activité dans cinq régions. La région du Centre nord a connu la plus importante augmentation des taux d'activité et d'emploi, tandis qu'Interlake a subi les plus importants déclins.

Le taux de chômage a chuté dans trois régions pendant cette période. Le Sud-ouest a enregistré la plus importante diminution tandis que le Centre Sud a affiché le plus faible taux de chômage de toutes les RE du Canada en juin 2013, grâce à un taux de 2,1 %. En fait, trois des RE du Manitoba affichait des taux de chômage de moins de 3 %.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Sud-est	85 200	60 200	57 900	2,7%	3,9	0,5	70,7	1,1	68,0	0,8
Centre sud	48 800	33 200	32 400	4,9%	2,2	-1,9	67,9	1,0	66,4	2,2
Sud-ouest	84 200	57 900	56 200	-2,4%	2,9	-2,1	68,8	-3,5	66,8	-1,9
Centre nord	36 900	25 700	25 100	7,7%	2,6	0,0	69,7	4,5	67,9	4,4
Parklands & North	58 300	38 200	36 100	0,6%	5,4	-1,5	65,5	0,3	61,9	1,2
Interlake	73 600	48 300	46 300	-8,0%	4,1	0,7	65,7	-5,6	63,0	-5,9
Winnipeg	585 000	409 700	384 400	1,0%	6,2	0,8	70,0	0,3	65,7	-0,2

Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

Le Manitoba dans les nouvelles

L'usine de transformation du porc de HyLife Foods située à Neepawa prévoit une expansion cet automne, permettant l'ajout de 43 nouveaux employés. HyLife compte actuellement 850 travailleurs syndiqués ainsi que 90 personnes occupant des postes de supervision et de gestion à Neepawa. L'augmentation de la production aidera grandement HyLife à composer avec la croissance de ses ventes internationales, alors que ces exportations se concentrent en Asie. (Neepawa Press, 31 juillet 2013)

Le gouvernement du Manitoba a lancé ses premiers programmes annuels d'emploi d'été pour les jeunes qui a permis la **création de 5 000 emplois pour les jeunes** partout dans la province pour la période estivale. Cette année, Enfants et Perspectives pour la jeunesse Manitoba offre une contribution de plus de 9 millions de dollars au programme d'emploi d'été. Le gouvernement province vise la création de **75 000 nouveaux emplois d'ici 2020**. (Winnipeg Free Press, 26 juin 2013)

Liens utiles

Information sur le marché du travail du Manitoba
http://www.gov.mb.ca/tce/lmi/index.fr.html

Saskatchewan

Indicateurs du marché du travail

En juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Saskatchewan comptait 823 400 personnes. La population autochtone représentait 8,8 % de ce chiffre ou 72 300 personnes.

Le taux de chômage était de 4,1 %, le plus faible au Canada pour juin 2013, une diminution de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité était de 70,8 % et le taux d'emploi, de 67,9 %.

Principaux indicateurs – Saskatchewan
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**823 400**	
Taux de chômage	4,1	-0,7
Taux d'activité	70,8	0,5
Taux d'emploi	67,9	1,0
Population autochtone*	**72 300**	
Taux de chômage	12.0	-0,7
Taux d'activité	65.6	0,2
Taux d'emploi	57.7	0,7

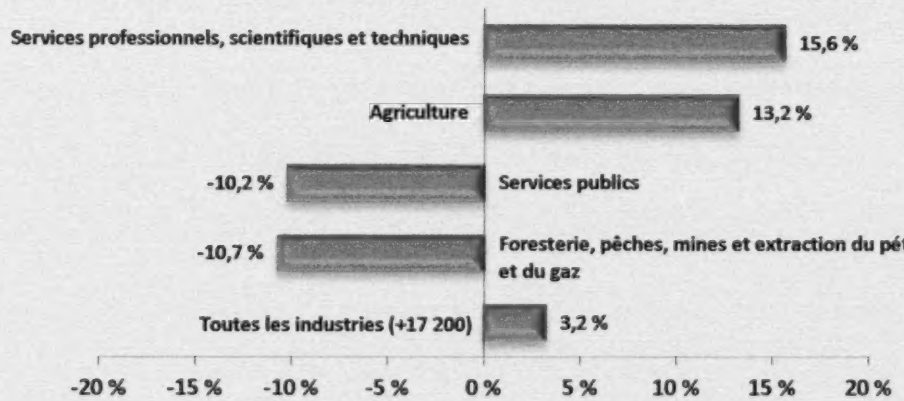
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage chez les autochtones était de 12,0 % en juin 2013, une diminution de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité était de 65,6 % et le taux d'emploi a augmenté de 0,7 point de pourcentage pour atteindre 57,7 % entre juin 2012 et juin 2013.

Croissance de l'emploi par secteur

De juin 2012 à juin 2013, la Saskatchewan affichait la plus importante croissance de l'emploi proportionnelle, soit une hausse de 3,2 %. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+3 800), l'agriculture (+5 000) et le commerce (+4 000). Toutefois, ces gains ont été neutralisés par des pertes dans le secteur de la foresterie, des pêches, des mines et de l'extraction du pétrole et du gaz (-2 800), des services publics (-600) et de l'information, la culture et les loisirs (-1 800).

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Saskatchewan, juin 2012 à juin 2013



Caractéristiques régionales

De juin 2012 à juin 2013, toutes les régions économiques (RE) de la Saskatchewan ont connu une hausse de l'emploi, à l'exception de Prince Albert & Northern. Dans le même ordre d'idées, toutes les régions sauf une (Yorkton – Melville) ont affiché une baisse du taux de chômage. La région de Saskatoon – Biggar a connu les plus importants gains d'emploi, tandis que la région de Swift Current – Moose Jaw a affiché la plus importante baisse du chômage.

Comparativement à juin 2012, les taux d'activité et d'emploi en juin 2013 était les mêmes ou plus élevés dans quatre des cinq RE de la province. Prince Albert & Northern est la seule RE à avoir enregistré une diminution des taux d'emploi et d'activité.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Regina – Moose Mountain	246 400	182 600	176 600	4,6%	3,3	-0,3	74,1	1,4	71,7	1,7
Swift Current – Moose Jaw	81 300	54 300	52 500	1,7%	3,4	-1,5	66,9	0,0	64,6	1,0
Saskatoon – Biggar	278 000	200 300	192 100	5,7%	4,1	-1,2	72,1	1,1	69,1	1,8
Yorkton – Melville	62 400	40 900	38 800	1,0%	5,3	1,2	65,6	1,7	62,1	0,8
Prince Albert & Northern	155 300	104 300	98 900	-2,2%	5,2	-0,9	67,2	-2,6	63,7	-1,9

Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

La Saskatchewan dans les nouvelles

Cameco Corporation et AREVA Resources ont conclu une entente de 600 millions de dollars avec la Première nation English River. Cette entente de collaboration solidifiera les liens entre les parties et établit en bonne et due forme le partage des profits de l'extraction d'uranium avec la Première nation. Les fonds seront versés à la Première nation pendant plus de dix ans au moyen de contrats avec les entreprises de la bande et par les salaires remis aux membres de la bande qui devraient travailler à la mine et aux projets de développement communautaires. (Leader-Post, 31 mai 2013)

La Première nation de Big River a conclu une entente de création d'emplois avec PTI Group, une entreprise qui offre des services d'entretien ménager et d'hébergement dans l'industrie pétrolière. En vertu de cette entente, le PTI Group envoie du personnel dans les réserves pour offrir une formation d'une semaine. La formation est aussi offerte aux personnes des collectivités avoisinantes. Selon le Chef Bruce Morin, **40 personnes ont déjà suivi la formation et ont accès à des emplois qui payent de 25 $ à 28 $ l'heure.** (StarPhoenix, 22 août 2013)

Liens utiles

SaskNetWork (en anglais seulement)
http://www.sasknetwork.gov.sk.ca

Aboriginal Employment Development Partnership (en anglais seulement)
http://www.gov.sk.ca/news?newsId=f2432fbb-e54c-4e1f-b14d-3e605ebbee33

Alberta

Indicateurs du marché du travail

En juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Alberta était d'un peu plus de trois millions de personnes. La population autochtone comptait pour 4,1 % de ce chiffre, ou 129 000 personnes.

Le taux de chômage en Alberta était de 4,8 %, une augmentation de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'année dernière. Les taux d'activité et d'emploi étaient respectivement de 73,4 % et de 69,9 %, les plus élevés du pays.

Principaux indicateurs – Alberta
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**3 156 400**	
Taux de chômage	4,8	0,2
Taux d'activité	73,4	-0,5
Taux d'emploi	69,9	-0,6
Population autochtone*	**129 100**	
Taux de chômage	9,2	-2,5
Taux d'activité	72,9	3,7
Taux d'emploi	66,2	5,1

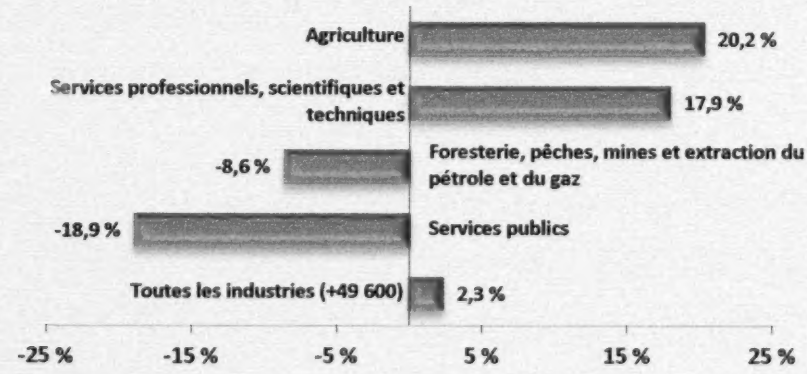
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage chez les autochtones était de 9,2 % en juin 2013, une diminution de 2,5 points de pourcentage par rapport à juin 2012. Le taux d'activité était de 72,9 % et le taux d'emploi de 66,2 %, des statistiques qui affichent d'importantes augmentations par rapport à l'année précédente (3,7 et 5,2 points de pourcentage, respectivement). Les taux d'activité et d'emploi pour les autochtones de l'Alberta sont plus élevés que les taux moyens du Canada.

Croissance de l'emploi par secteur

De juin 2012 à juin 2013, en Alberta, il y a eu une croissance de l'emploi dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+27 800), l'agriculture (+11 400) et la construction (+8 000). Des pertes dans les services publics (-3 800), la foresterie, des pêches, mines et l'extraction du pétrole et du gaz (-15 700), de même que les services alimentaires et d'hébergement ont neutralisé ces gains (-7 300).

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Alberta, juin 2012 à juin 2013



Caractéristiques régionales

Toutes les régions économiques (RE) de l'Alberta ont enregistré une hausse de l'emploi entre juin 2012 et juin 2013, à l'exception de Lethbridge – Medicine Hat. Les plus importants gains ont été observés dans la région d'Athabasca – Grande Prairie – Peace River et Red Deer.

Comparativement à juin 2012, le taux de chômage a chuté pour la moitié des huit RE de la province en juin 2013. Les plus importantes diminutions ont été enregistrées à Camrose – Drumheller, et la région Lethbridge – Medicine Hat a connu la plus importante augmentation. Six RE de l'Alberta ont subi des diminutions du taux d'activité et d'emploi, notamment dans la région de Lethbridge – Medicine Hat.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Lethbridge—Medicine Hat	226 500	150 600	141 600	-2,9%	6,0	1,3	66,5	-2,6	62,5	-3,3
Camrose—Drumheller	159 400	114 600	110 800	1,2%	3,3	-1,4	71,9	-1,3	69,5	-0,3
Calgary	1 173 000	870 400	827 300	1,9%	5,0	0,2	74,2	-1,1	70,5	-1,2
Banff—Jasper—Rocky Mountain House	73 700	55 300	53 000	1,3%	4,0	-0,1	75,0	-0,7	72,0	-0,6
Red Deer	161 100	123 200	115 900	6,3%	5,9	0,7	76,4	3,1	72,0	2,5
Edmonton	1 058 700	768 300	732 600	2,4%	4,6	0,2	72,6	-0,6	69,2	-0,8
Athabasca—Grande Prairie—Peace River	194 900	146 200	140 600	7,2%	3,8	-0,8	75,0	3,3	72,1	3,7
Wood Buffalo—Cold Lake	109 100	86 800	83 100	3,4%	4,4	-0,2	79,6	-0,6	76,1	-0,4

Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

L'Alberta dans les nouvelles

Le nouvel hôpital du South Health Campus à Calgary s'emploie actuellement à recruter 2 400 employés et 180 médecins dans la cadre du plus important effort de recrutement en soins de santé dans la province. Lorsqu'il sera entièrement opérationnel cet automne, l'hôpital comptera plus de 900 infirmiers, infirmières et aides-soignants, 900 membres du personnel de soutien de l'établissement, notamment des préposés à l'entretien, des gardes de sécurité et des archivistes médicaux, ainsi que 600 thérapeutes, techniciens et autres professionnels connexes des soins de santé et service de soutien. (Calgary Herald, 3 juillet 2013)

Brookfield Office Properties a annoncé que la construction de la plus grande tour à bureau de Calgary commencera en septembre. Brookfield Place, un gratte-ciel de 56 étages, occupera un très grand espace de 2,8 millions de pieds carrés au centre-ville. Fort de ses 247 mètres, l'immeuble sera la plus haute tour à bureau de l'ouest du Canada. Les travaux devraient être menés à terme en 2017, et Brookfield estime que **le projet entier créera 1 300 emplois en construction**. (Western Investor, 24 juillet 2013)

Lien utiles

Aboriginal Alberta information (en anglais seulement)
http://www.aboriginal.alberta.ca/index.cfm

Aboriginal Workforce Initiative: Calgary Chamber of Commerce (en anglais seulement)
http://www.calgarychamber.com/policy/projects/past-projects/aboriginal-workforce-initiative

Colombie-Britannique

Indicateurs du marché du travail

En juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Colombie-Britannique était d'environ 3,8 millions de personnes. La population autochtone représentait environ 2,9 % de ce chiffre, ou 113 100 personnes.

Le taux de chômage en Colombie-Britannique était d'environ 6,4 %. Le taux d'activité était de 64,6 %, une diminution de près d'un point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'emploi a aussi connu une diminution, passant de 61,2 % en juin 2012 à 60,5 %.

Principaux indicateurs – Colombie-Britannique
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**3 848 400**	
Taux de chômage	6,4	-0,2
Taux d'activité	64,6	-0,9
Taux d'emploi	60,5	-0,7
Population autochtone*	**113 100**	
Taux de chômage	15,0	3,3
Taux d'activité	64,1	-1,2
Taux d'emploi	54,5	-3,1

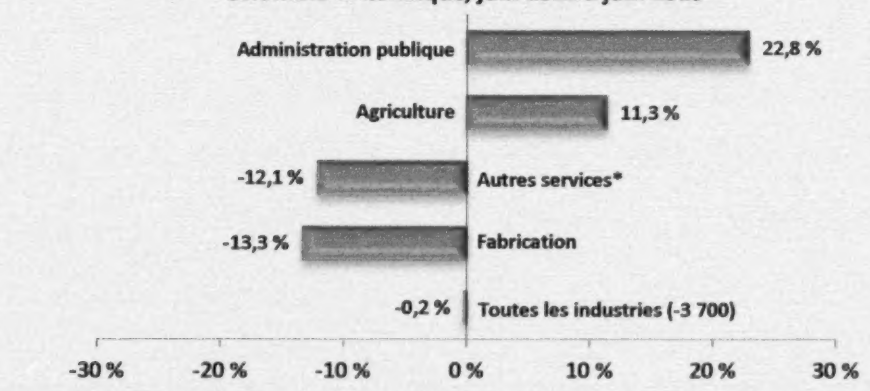
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir plus d'information). Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage chez les autochtones de la Colombie-Britannique était de 15,0 % en juin 2013, une diminution de 3,3 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité chez les autochtones était de 64,1 %, une diminution de 1,2 point de pourcentage par rapport à juin 2012. Au cours de la même période, le taux d'emploi chez les autochtones a chuté de 3,1 points de pourcentage pour atteindre 54,5 %.

Croissance de l'emploi par secteur

Les secteurs de l'administration publique (+22 000) et de l'agriculture (+2 900) ont mené les gains d'emploi proportionnels en Colombie-Britannique entre juin 2012 et juin 2013. Il y a aussi des gains notables dans le secteur du commerce (+25 100). Ces gains ont été neutralisés par les pertes dans les secteurs manufacturiers (-25 300), des autres services (-14 200), ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale (-16 100). La Colombie-Britannique est la seule province à avoir subi des pertes d'emploi nettes dans ses industries au cours de cette période.

Croissance de l'emploi dans les industries séclectionnées, Colombie-Britannique, juin 2012 à juin 2013



** Les « autres services » comprennent, par exemple, l'entretien et la réparation d'automobiles, les services de soins personnels (coiffures, barbier) ainsi que les organisations religieuses, de subventions, civiles, professionnelles et connexes.*

Caractéristiques régionales

En étudiant de plus près les régions économiques (RE) pour la période de juin 2012 à juin 2013, on remarque que les plus importantes augmentations de l'emploi se sont produites à Kootenay ainsi que Côte-Nord et Nechako. Trois des sept RE de la Colombie-Britannique ont affiché des pertes dans l'emploi, c'est-à-dire le Nord-est, Cariboo, de même que Thompson et Okanagan.

Pendant cette période, le taux de chômage a chuté dans quatre des sept RE de la province et il n'y a eu que peu de changement dans les trois autres RE. La région ayant connu la plus importante diminution du taux de chômage était Côte-Nord et Nechako. Le taux d'emploi a augmenté dans trois régions tandis que le taux d'activité s'est accru dans deux régions.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Île de Vancouver et Côte	660 600	404 000	379 600	2,1%	6,0	0,2	61,2	1,2	57,5	1,0
Lower Mainland et Sud-ouest	2 384 200	1 565 400	1 462 800	0,2%	6,6	0,0	65,7	-1,0	61,4	-0,9
Thompson–Okanagan	434 000	264 000	247 100	-5,3%	6,4	-0,8	60,8	-3,6	56,9	-2,9
Kootenay	126 300	83 600	78 500	7,2%	6,1	-0,6	66,2	4,4	62,2	4,6
Cariboo	125 900	85 600	81 300	-5,5%	5,0	-2,7	68,0	-5,5	64,6	-3,2
Côte-Nord et Nechako	65 100	43 500	40 700	3,8%	6,4	-5,1	66,8	-0,2	62,5	3,2
Nord-est	52 200	39 100	37 200	-5,8%	4,9	0,3	75,0	-5,1	71,3	-5,2

Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

La Colombie-Britannique dans les nouvelles

China Eastern Airlines a accru son service, passant d'un vol quotidien reliant l'aéroport Vancouver International Airport (YVR) au Shanghai Pudong International Airport (PVG) à deux. En Colombie-Britannique, **on s'attend à ce que l'augmentation du service génère l'équivalent de plus de 470 emplois à temps plein** à l'aéroport YVR ainsi que dans les hôtels, les restaurants, les boutiques et les attractions touristiques grâce aux visiteurs arrivant dans la province par ces nouveaux vols de China Eastern. **Selon les estimations**, cette activité entraînera **des retombées de 17,3 millions de dollars en salaires** et de 9,7 millions de dollars en impôts, ainsi qu'une augmentation du produit intérieur brut de la province de 27,7 millions de dollars. (Vancouver Airport Authority, 19 juillet 2013)

La construction a commencé pour les **projets de nouveaux bureaux de BC Hydro d'une valeur de 23 millions de dollars à Campbell River**. Il s'agit du premier projet du genre situé sur les terres de réserve indienne de la province pour la société. **Le projet créera 60 emplois au cours d'une période de 16 mois.** (Campbell River Courier-Islander, 28 juin 2013, A1)

Liens utiles

BC Labour Market Information (en anglais seulement)
http://www.labourmarketservices.gov.bc.ca/labour_market_information.html

Industry Training Authority: Aboriginal Initiatives (en anglais seulement)
http://www.itabc.ca/Page1027.aspx

Les Territoires

(COMPREND LE YUKON, LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET LE NUNAVUT)

Indicateurs du marché du travail

(La petite taille des échantillons de peuples autochtones dans le Nord limite l'étendue selon laquelle les résultats peuvent être répartis en sous-groupes plus petits [c.-à-d. les industries] ou en sous-régions en dessus du niveau territorial. Afin d'obtenir un échantillon représentatif pour chaque territoire, les échantillons pour trois mois consécutifs sont additionnés et les estimations sont fondées sur une moyenne mobile de trois mois.)

En date de juin 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus pour les Territoires était de 81 000, une augmentation de 1,4 % par rapport à l'année précédente. Selon l'Enquête nationale auprès les ménages de 2011, les autochtones représentaient environ la moitié de ce total.

De juin 2012 à juin 2013, le taux de chômage au Yukon a diminué de 2,5 points de pourcentage pour atteindre 5,3 %, le plus faible taux parmi les territoires. Le taux d'activité était de 75,0 % et le taux d'emploi était de 71,0 %. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le taux de chômage était de 7,3 %. Il n'y a eu que peu de changements aux taux d'activité et une légère augmentation du taux d'emploi comparativement à l'année précédente. Le taux de chômage au Nunavut a diminué de deux points de pourcentage pour atteindre 13,7 %. Le taux d'activité était de 66,9 % et le taux d'emploi a augmenté de près d'un point de pourcentage pour se situer à 57,7 %.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population (15+)	Population active		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
		Total	Emploi						
	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois	Juin 2013	Sur 12 mois
Yukon	27 600	20 700	19 600	5,3	-2,5	75,0	-1,6	71,0	0,4
Territoires du Nord-Ouest	32 000	24 800	23 000	7,3	-1,2	77,5	0,3	71,9	1,3
Nunavut	21 500	14 400	12 400	13,7	-2,0	66,9	-0,4	57,7	0,9

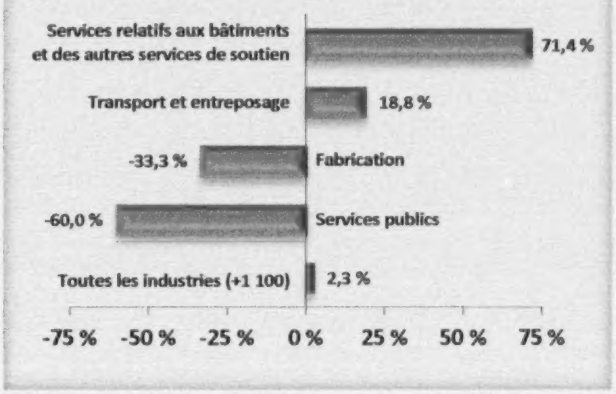
L'Enquête sur la population active rassemble des données du marché du travail sur les territoires sous forme de moyennes mobiles de trois mois. Les estimations présentées dans cette version ne sont pas rajustées en fonction des saisons; par conséquent, les comparaisons sont effectuées sur 12 mois. (Voir le **Glossaire** pour plus d'information.).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2012 et juin 2013.

Croissance de l'emploi par secteur

De juin 2012 à juin 2013, les Territoires ont enregistré des gains dans les services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (+500), le transport et l'entreposage (+600) et le commerce (+700). Des pertes ont été subie dans les services publics (-300), de la fabrication (-100) et les services d'enseignements (-600).

Les industries qui ont enregistré des gains d'emploi nets, dans les Territoires respectifs sont le commerce ainsi que les services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (Yukon), les soins de santé et l'assistance sociale (Territoires du Nord-Ouest) et les services d'hébergement et alimentaires (Nunavut).

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Les Territoires, juin 2012 à juin 2013



Les Territoires

Yukon

Un nouveau Centre nordique d'innovation minière sera créé à Whitehorse grâce à un investissement fédéral d'une valeur de 5,6 millions de dollars. Le centre est décrit comme guichet unique pour l'éducation, la formation et la recherche offrant une technologie de pointe et ciblant les étudiants souhaitant faire carrière dans l'industrie minière. **Au cours des cinq premières années, 520 étudiants des métiers spécialisés, des formations pour l'industrie minière et des apprentissages devraient recevoir leur diplôme et 710 étudiants devraient réaliser des programmes plus courts non crédités.** La construction devrait commencer en 2014, et le Centre devrait être fonctionnel d'ici 2017. (Globe and Mail, 19 août, 2013).

Territoires du Nord-Ouest

Puisque l'on prévoit l'ouverture de plusieurs nouvelles mines au cours des huit aux dix prochaines années, 3 000 nouveaux travailleurs seront nécessaires dans les Territoires du Nord-Ouest. Selon David Ramsay, ministre territorial responsable de l'énergie et des mines, trouver des travailleurs qualifiés sera un défi alors que d'importants projets relatifs aux ressources naturelles vont de l'avant et qu'il y a un grand besoin de programmes de formation pour les emplois qui seront important, plus précisément dans les petites collectivités autochtones, où le taux de chômage est de plus de 40 %. (StarPhoenix, 27 août 2013).

Nunavut

L'entreprise torontoise TMAC Resources fait des pressions afin que la mine d'or inactive Hope Bay de Cambridge Bay soit de retour à la production d'ici 2015. TMAC Resources remplacera Newmont Mining Corporation en mars, avec des ententes qui comprennent trois importants gisements d'or : Doris North, Madrid et Boston. **On compte 20 travailleurs sur place pour la réouverture du chantier de Doris, et l'entreprise s'attend à ce qu'il y ait bientôt de 40 à 50 personnes sur place, principalement, des géologues, des foreurs et des assistants en matière d'environnement.** (CBC News, 9 mai 2013).

Le gouvernement du Nunavut a annoncé en juillet qu'un groupe d'entreprise nommé « **Arctic Infrastructure Partners » assurera la construction et l'exploitation du nouvel aéroport proposé d'une valeur de 300 millions de dollars** pour 30 ans en vertu d'un contrat. Le projet de construction proposé pourrait représenter le plus grand projet individuel à être réalisé dans l'histoire d'Iqaluit et représente le plus important projet d'investissement jamais entrepris par le gouvernement du Nunavut. La construction devrait commencer dès le printemps 2013 et les travaux devraient être terminés vers la fin de 2017. (Nunatsiaq News, 4 juillet 2013).

Lien utiles

Yukon

Yukon Jobs (en anglais seulement)
http://www.employment.gov.yk.ca

Territoires du Nord-Ouest

Jobs North (en anglais seulement)
http://www.jobsnorth.ca

Nunavut

Bureau of Statistics (en anglais seulement)
http://www.stats.gov.nu.ca/en/home.aspx

Métiers spécialisés

Messages à retenir...

- Les employeurs rapportent de plus en plus des pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, plus particulièrement dans les industries de l'exploitation minière, de l'extraction pétrolière et gazière et de la construction.
- Les salaires et les emplois dans les métiers connaissent une croissance plus rapide que la moyenne de toutes les professions.
- En 2011, 14,4 % des peuples autochtones ont déclaré avoir un certificat ou un diplôme d'une formation en apprentissage ou d'une école de métiers, comparativement à 12,3 % de la population non autochtone.

Cet article de fond explore les tendances du marché du travail en ce qui a trait à l'emploi et aux salaires dans les vastes groupes professionnels des métiers spécialisés afin d'identifier les métiers qui connaissent une croissance. Cet article compare également les niveaux de scolarité des Autochtones et des Non-Autochtones dans les métiers spécialisés en se fondant sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 afin de déterminer les possibilités de formation éventuelles pour les peuples autochtones.

Aperçu des métiers spécialisés au Canada

Les métiers spécialisés au Canada comprennent une variété de professions dans le secteur de la production de biens et dans le secteur des services, secteurs où les travailleurs sont formés pour l'emploi au moyen de programmes d'apprentissage. En 2011, 1,8 million de Canadiens travaillaient ou cherchaient un emploi dans les métiers spécialisés, représentant 9,7 % de la population active du Canada (Lefebvre, Simonova, & Wang, 2012).

Selon le Plan d'action économique (PAE) de 2013, les employeurs rapportent de plus en plus des pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, plus particulièrement dans l'exploitation minière, l'extraction pétrolière et gazière et la construction. Avec le vieillissement de la génération des baby-boomers, ces pénuries devraient survenir plus souvent au cours des prochaines années. Le Conseil sectoriel de la construction, par exemple, prévoit que le secteur de la construction aura besoin de 319 000 nouveaux travailleurs entre 2012 et 2020, et l'Association canadienne de l'électricité indique que son secteur devra recruter près de 45 000 nouveaux travailleurs d'ici 2016 (ministère des Finances, 2013).

La formation en apprentissage est considérée par les responsables des politiques comme un moyen de pallier cette pénurie de main-d'œuvre, d'encourager la croissance économique au Canada et de fournir plusieurs avantages directs aux entreprises canadiennes. La formation en apprentissage est soutenue par un certain nombre d'initiatives fédérales et de soutiens financiers, y compris des subventions incitatives et d'achèvement ainsi que des crédits d'impôt pour la création d'emplois. De plus, le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge travaille avec les provinces et territoires afin d'harmoniser les normes et de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre au Canada.

Les mesures d'approvisionnement du PAE de 2013 visent à améliorer la participation des employeurs dans les programmes de formation en apprentissage en soutenant le recours aux apprentis pour les

contrats fédéraux de construction et d'entretien dans le cadre de projets qui reçoivent du financement du gouvernement fédéral au moyen du programme d'investissements dans les logements abordables, et dans le cadre des projets d'infrastructure financés par l'entremise de Chantiers Canada (ministère des Finances, 2013).

Les peuples autochtones au Canada ont une distribution par âge plus jeune que la population générale (Statistique Canada, 2013a). Selon l'ENM, en 2011 l'âge médian des Canadiens non autochtones était 41 ans, alors que l'âge médian des Autochtones était 28 ans. Les jeunes autochtones âgés de 15 à 24 ans représentaient 18,2 % de la population autochtone totale, alors que les jeunes non autochtones représentaient seulement 12,9 % de la population non autochtone totale. Cette population jeune relativement grande représente une occasion d'améliorer la participation des Autochtones dans les formations en apprentissage et dans les métiers spécialisés.

Les tendances des salaires et de l'emploi dans les métiers spécialisés

Le tableau 1 démontre les tendances des salaires horaires et de la croissance de l'emploi chez les dix[1] principaux groupes professionnels dans les métiers spécialisés comparativement aux tendances pour l'ensemble des professions au Canada, entre 2009 et 2012.

Tableau 1 : Salaires et emploi dans les métiers spécialisés, de 2009 à 2012

Dix principales professions dans les métiers	Salaire horaire moyen		Croissance du salaire, 2009-2012	Emploi (en milliers)		Croissance de l'emploi 2009-2012
	2009[1]	2012		2009	2012	
Chefs et cuisiniers	13,58	13,99	3,0 %	225,1	235,5	4,6 %
Professions techniques des services personnels	15,28	15,34	0,4 %	106,3	108,5	2,1 %
Bouchers et boulangers-pâtissiers	13,40	13,85	3,4 %	82,0	85,7	4,5 %
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et du personnel assimilé	30,31	29,99	-1,1 %	231,3	245,8	6,3 %
Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz	27,37	27,83	1,7 %	69,9	75,3	7,7 %
Charpentiers et ébénistes	22,12	23,25	5,1 %	146,2	139,2	-4,8 %
Métiers en électricité et télécommunications	27,66	27,60	-0,2 %	160	178,7	11,7 %
Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal	24,82	25,32	2,0 %	127,9	150,5	17,7 %
Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport	27,32	27,74	1,5 %	191,6	194,8	1,7 %
Mécaniciens de véhicules automobiles	22,20	22,80	2,7 %	153,1	153,6	0,3 %
Groupes professionnels[2] dans les métiers spécialisés sélectionnés	23,06	23,61	2,4 %	1 860,3	1 959,2	5,3 %
TOUTES LES PROFESSIONS	23,28	23,65	1,6 %	16 813,1	17 507,7	4,1 %

Source : Enquête sur la population active

[1] Le salaire est exprimé en dollars de 2012, et calculé au moyen de la Feuille de calcul de l'inflation de la Banque du Canada, qui se trouve au *http://www.banqueducanada.ca/taux/renseignements-complementaires/feuille-de-calcul-de-linflation/*

[2] Les estimations pour les « groupes professionnels dans les métiers spécialisés sélectionnés » ont été calculées à l'aide des codes de la CNP-S qui correspondent aux codes CNP des métiers désignés Sceau rouge; cette vaste catégorisation n'est pas représentative de *tous* les métiers spécialisés, mais couvre une majorité des travailleurs des métiers spécialisés et fournit un point de vue général pour les professions liées aux métiers.

Entre 2009 et 2012, l'emploi dans les groupes professionnels dans les métiers spécialisés a connu une croissance plus rapide que l'emploi dans l'ensemble des professions, avec un taux de croissance de 5,3 % comparativement à 4,1 % pour toutes les professions (tableau 1).

[1] Selon le nombre d'emplois en 2012 en fonction du code CNP-S à 3 chiffres (Classification nationale des professions pour statistiques) de l'Enquête sur la population active.

Les dix plus grands groupes de métiers spécialisés au Canada (tableau 1) employaient plus de 1,5 million de Canadiens en 2012, représentant près de 9,0 % des emplois au Canada.

Les salaires horaires moyens en 2012 étaient presque égaux entre les métiers spécialisés à 23,61 $ l'heure, et l'ensemble des professions à 23,65 $ l'heure. Cependant, la croissance du salaire horaire pour les métiers a été supérieure à la croissance du salaire dans l'ensemble des professions entre 2009 et 2012, soit une croissance de 2,4 % dans les métiers comparativement à seulement 1,6 % dans toutes les professions. De plus, lorsque les salaires sont additionnés pour obtenir un salaire hebdomadaire, le salaire des métiers est supérieur, 944,61 $ par semaine, au salaire hebdomadaire de l'ensemble des professions, 866,62 $ par semaine.

À partir du tableau 1, le groupe de métiers ayant le salaire horaire moyen le plus élevé était : *Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et du personnel assimilé* (29,99 $ l'heure). Entre 2009 et 2012, six des dix principaux métiers ont connu une croissance du salaire supérieure à la moyenne, et six métiers ont connu une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne. Le *Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal* a connu la croissance de l'emploi la plus élevée pendant cette période (+17,7 %), alors que les *Charpentiers et ébénistes* ont connu la croissance du salaire la plus élevée (+5,1 %).

Plus grands groupes professionnels dans les métiers spécialisés au Canada selon l'emploi (2012)

1) Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et du personnel assimilé (245 800)
2) Chefs et cuisiniers (235 500)
3) Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (194 800)
4) Métiers en électricité et télécommunications (178 700)
5) Mécaniciens de véhicules automobiles (153 600)
6) Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal (150 500)
7) Charpentiers et ébénistes (139 200)
8) Professions techniques des services personnels (108 500)
9) Bouchers et boulangers-pâtissiers (85 700)
10) Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz (75 300)

Source : Enquête sur la population active

Quelques groupes de métiers ont affiché non seulement des salaires horaires élevés, mais une croissance du salaire et de l'emploi supérieure à la moyenne, comparativement à l'ensemble des professions:

- Les *Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz* ont connu une augmentation de leurs salaires de 1,67 % entre 2009 et 2012, pour atteindre 27,83 $ l'heure, et l'emploi a connu une croissance de 7,7 % pendant la même période.
- L'emploi du *Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal* a connu une augmentation de 17,7 %, alors que les salaires ont augmenté à 25,32 $ l'heure, soit une augmentation de 2,0 %.

Les salaires de 2012 pour les professions individuelles dans ces groupes affichaient essentiellement un salaire horaire supérieur à la moyenne pour l'ensemble des professions. Ces professions offrent généralement des programmes de formation en apprentissage dont la durée varie de deux à cinq ans, et la plupart offrent une reconnaissance professionnelle, quoique les provinces et les territoires diffèrent quant au caractère obligatoire ou non obligatoire dans chacun des cas. Plusieurs de ces métiers offrent également une mention Sceau rouge, promouvant la mobilité au Canada chez les gens de métiers et assurant une norme d'excellence (RHDCC, 2011).

Le niveau de scolarité dans les métiers spécialisés chez les peuples autochtones

Selon l'ENM de 2011, 14,4 % des Autochtones âgés de 25 à 64 ans ont un certificat ou un diplôme d'une formation en apprentissage ou d'une école de métiers, comparativement à 12,3 % de la population non autochtone (Statistique Canada, 2013b). La participation est particulièrement forte au sein de la population qui s'identifie comme des Métis, à 16,2 %.

Le nombre d'Autochtones ayant un certificat d'une école de métiers a également augmenté plus rapidement (26,6 %) que la croissance de la population autochtone (22,4 %) entre 2006 et 2011[1], alors que la croissance du niveau de scolarité dans les métiers au sein de la population non autochtone (5,2 %) est demeurée relativement similaire au taux de croissance de la population non autochtone (5,7 %).

Les travailleurs âgés de 25 à 34 ans étaient moins susceptibles d'avoir un certificat ou un diplôme d'une formation en apprentissage ou d'une école de métiers en 2011 que les groupes plus âgés. Ils sont plus susceptibles d'indiquer que leur plus haut niveau de scolarité est un diplôme d'études secondaires, d'un collège, du cégep, ou un autre certificat ou diplôme non universitaire de niveau inférieur au baccalauréat. Le groupe d'âge le plus susceptible d'indiquer qu'ils ont reçu un certificat ou un diplôme d'un programme de formation en apprentissage ou d'une école de métiers est celui des travailleurs âgés de 45 à 64 ans, qu'ils se soient déclarés comme Autochtones ou non.

Certificats d'une école de métiers selon la province

Parmi les provinces et les territoires, le Québec affichait la plus grande proportion de travailleurs ayant un certificat ou un diplôme d'une formation en apprentissage ou d'une école de métiers à titre de plus haut niveau de scolarité. Au Québec, 16,1 % des répondants non autochtones détenaient ce type de diplôme ou certificat, comparativement à 19,7 % de la population autochtone (Statistique Canada, 2013b). Les Autochtones du Nunavut affichent le plus faible niveau de scolarité atteint dans les métiers, soit 7,8 %.

Le niveau de scolarité atteint dans les métiers était supérieur chez les peuples autochtones que chez les Non-Autochtones dans 6 des 10 provinces en 2011 : Île-du-Prince-Édouard; Nouvelle-Écosse; Nouveau-Brunswick; Québec; Ontario; et Colombie-Britannique. Un nombre proportionnellement plus petit d'Autochtones au Manitoba et en Saskatchewan avaient un certificat d'une formation en apprentissage ou d'une école de métiers à titre de plus haut niveau de scolarité atteint; les résultats dans les autres provinces et territoires étaient similaires pour les répondants autochtones et non autochtones.

Conclusions

Un certain nombre de groupes de métiers rapportent des salaires concurrentiels et une croissance dans le marché du travail canadien actuel, ainsi que des possibilités d'améliorer la participation des Autochtones dans ces secteurs. Plusieurs métiers spécialisés sont des professions faisant l'objet d'une formation en apprentissage, et les apprentis obtiennent un emploi dans ces domaines dans le cadre duquel ils apprennent, reçoivent de la formation, et, éventuellement, méritent leur certification.

---

[1] En 2011, l'ENM volontaire a été remplacé par le long formulaire obligatoire du Recensement. En raison des différences dans la méthodologie et le contenu (y compris les questions utilisées pour mesure l'identité autochtone), les comparaisons au fil du temps (p. ex., entre le Recensement de 2006 et l'ENM de 2011) devraient être effectuées avec prudence. Veuillez consulter le **Guide de données** pour obtenir plus de renseignements.

Les groupes de métiers des *Plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installations au gaz* ainsi que du *Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal* offrent des salaires horaires moyens plus élevés, ainsi qu'une croissance des salaires et de l'emploi supérieure, comparativement à l'ensemble des professions, et ces groupes font preuve de flexibilité quant à la durée de la formation et aux options de certification.

La participation des Autochtones dans ces programmes de formation, comme le démontre l'obtention de certificats ou de diplômes de formation en apprentissage ou d'une école de métiers, est déjà assez forte comparativement à la participation des Non-Autochtones, mais de plus amples possibilités de croissance existent au sein de certaines données démographiques, y compris les personnes vivant dans les réserves, les jeunes autochtones, et les populations autochtones au Manitoba, en Saskatchewan et au Nunavut.

Plusieurs programmes provinciaux et territoriaux sont déjà en place en vue d'encourager la participation des Autochtones dans les programmes de formation en apprentissage, comme :

- Le programme **Aboriginals and the Trades** du Nouveau-Brunswick offre un programme de 20 semaines destiné aux Autochtones de Saint John qui permet à ses participants d'apprendre trois métiers (plombier, charpentier et briqueteur) et qui offre des subventions salariales aux employeurs qui embauchent les participants à la suite d'un placement;
- Le **Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction** et secteurs connexes du Québec offre un milieu d'apprentissage virtuel pour les Autochtones ayant un emploi dans les métiers de la construction;
- Le **Programme de préapprentissage** de l'Ontario fournit aux Autochtones, parmi d'autres groupes ciblés, de l'aide pour perfectionner leurs compétences liées à l'emploi et à la préparation à l'emploi afin de les préparer pour les formations en apprentissage;
- La **Northern Essential Skills Training Initiative** (NEST) du Manitoba est destinée aux Autochtones qui cherchent des emplois dans les métiers et elle offre de la formation préalable à l'apprentissage et de la formation sur les compétences essentielles;
- Le programme des **Aboriginal Apprenticeship Initiatives** (AAI) de la Saskatchewan est conçu pour améliorer l'accès et la participation aux métiers d'apprentissage, ainsi que la réussite dans ces derniers pour les Autochtones, en offrant des informations, ainsi que du soutien, et de la formation et de l'expérience de travail près des communautés des Premières Nations;
- L'**Aboriginal Apprenticeship Strategy** de la Colombie-Britannique aide à préparer les Autochtones à réussir sur le marché du travail au moyen de programmes de niveau d'entrée approfondis et;
- L'**Industrial Mining Skills Strategy** (IMSS) des Territoires du Nord-Ouest facilite l'accès aux programmes préalables à la formation en apprentissage et aux programmes de formation en apprentissage pour les Autochtones.

Ces programmes et des programmes similaires permettent d'encourager la participation accrue des Autochtones dans l'industrie des métiers spécialisés au Canada. Ils permettent de contrer les potentielles pénuries de main-d'œuvre dans le futur et d'assurer l'accès aux Autochtones à un secteur croissant et prospère de l'économie.

Références

Ministère des Finances. (2013) *Emplois, croissance et prospérité économique à long terme : Le plan d'action économique de 2013.*

Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2011) *Classification nationale des professions 2011 – Descriptions des professions.*

Lefebvre, R., E. Simonova, et L. Wang. (2012) Point de mire : *Pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés – Les meilleures estimations?* **Comptables généraux accrédités.**

Statistique Canada. (2013a) Enquête nationale auprès des ménages, 2011 : *Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits.*

Statistique Canada. (2013b) Enquête nationale auprès des ménages, 2011 : *Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada.*

Enquête nationale auprès des ménages de 2011 - Éducation

Introduction

Cet article présente une analyse de certaines variables liées au niveau de scolarité, et ce, dans une optique autochtone et d'autres caractéristiques socio-démographiques. Dans la population autochtone, le niveau de scolarité postsecondaire importe tant pour les Autochtones que pour leurs communautés. Avoir un niveau de scolarité supérieur aux études postsecondaires permet aux Autochtones de bénéficier d'un accès accru à l'emploi. D'un point de vue communautaire, avoir une population autochtone très instruite peut constituer une base solide pour l'avancement économique et d'autres formes de développement collectif.

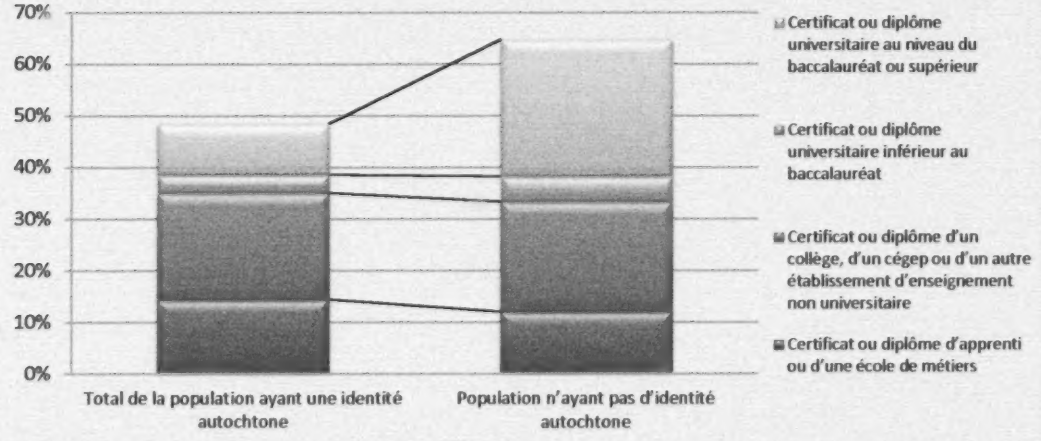
Profil des peuples autochtones

- **Près de la moitié des Autochtones âgés de 25 à 64 ans ont un titre d'études postsecondaires**

En 2011, 1 400 685 de personnes ont déclaré une identité autochtone dans le questionnaire de l'Enquête nationale auprès des ménages et près de 671 400 étaient des adultes âgés de 25 à 64 ans. Près de la moitié (soit 48 %) des peuples autochtones âgés de 25 à 64 ans avait un titre d'études postsecondaires (c.-à-d., un grade, un diplôme ou un certificat) par rapport à près des deux tiers (soit 65 %) des membres de la population non autochtone en 2011.

Même si le niveau de scolarité proportionnel des formes d'études postsecondaires non universitaires (collège, établissement d'apprentissage) était comparable entre les peuples autochtones et les populations non autochtones, un écart subsiste néanmoins pour ce qui est de l'obtention d'un diplôme universitaire : 10 % des Autochtones ont un grade par rapport à 26 % de la population non autochtone.

Proportion des peuples autochtones et non autochtones âgés de 25 à 64 ans présentée selon le niveau de scolarité - 2011

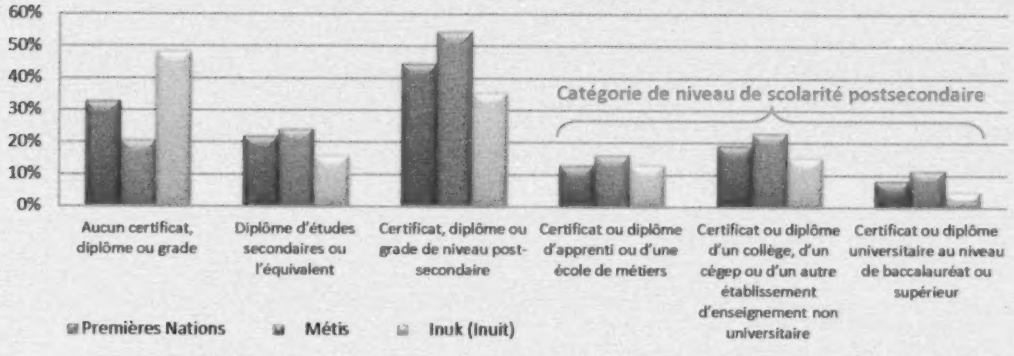


Source : ENM de 2011

Lors du Recensement de 2006[1], 555 415 adultes âgés de 25 à 64 ans ont déclaré une identité autochtone. De même, 45 % des Autochtones et 61 % des membres de la population non autochtone âgés de 25 à 64 ans avaient un titre d'études postsecondaires.

En 2011, 58 % de la population d'identité autochtone âgée de 25 à 64 ans s'était déclarée membre des Premières Nations, 35 % ont déclaré être des Métis et 4 % des Inuits. Plus de la moitié des Métis (soit 55 %) âgés de 25 à 64 ans avait un titre d'études postsecondaires, par rapport à 45 % des Premières Nations et 36 % des Inuits.

Proportion de la population ayant une seule identité autochtone âgée de 25 à 64 ans présentée selon le plus haut niveau de scolarité - 2011

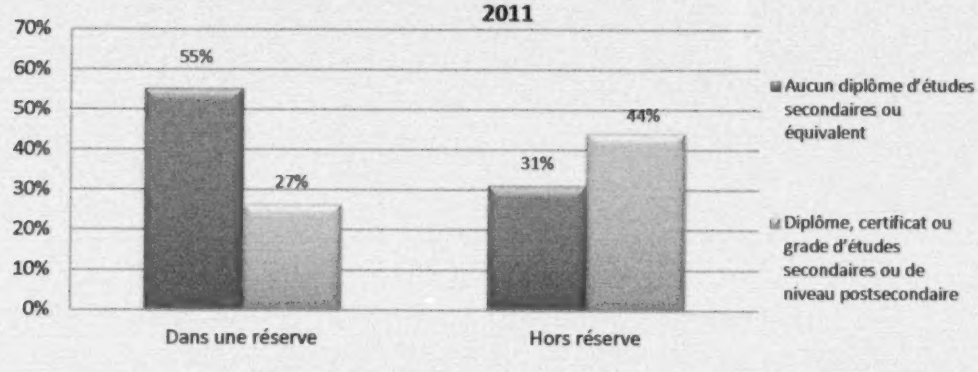


Source : ENM de 2011

Dans les réserves ou hors réserve

- **Près de la moitié des peuples des Premières Nations âgés de 25 à 64 ans dans les réserves n'a pas un certificat, un diplôme ou grade.**

Proportion des peuples des Premières Nations âgés de 25 à 64 ans vivant dans les réserves et hors réserves présentée selon le niveau de scolarité – 2011



Source : ENM de 2011

[1] En 2011, l'ENM à participation volontaire a remplacé le long formulaire de recensement obligatoire. En raison des différences existant au niveau de la méthodologie et du contenu (y compris les questions posées pour mesurer l'identité autochtone), les comparaisons au fil du temps (par ex., entre le Recensement de 2006 et celui de l'ENM de 2011) doivent être faites avec soins. Pour en savoir davantage, veuillez consulter le **Guide des données**.

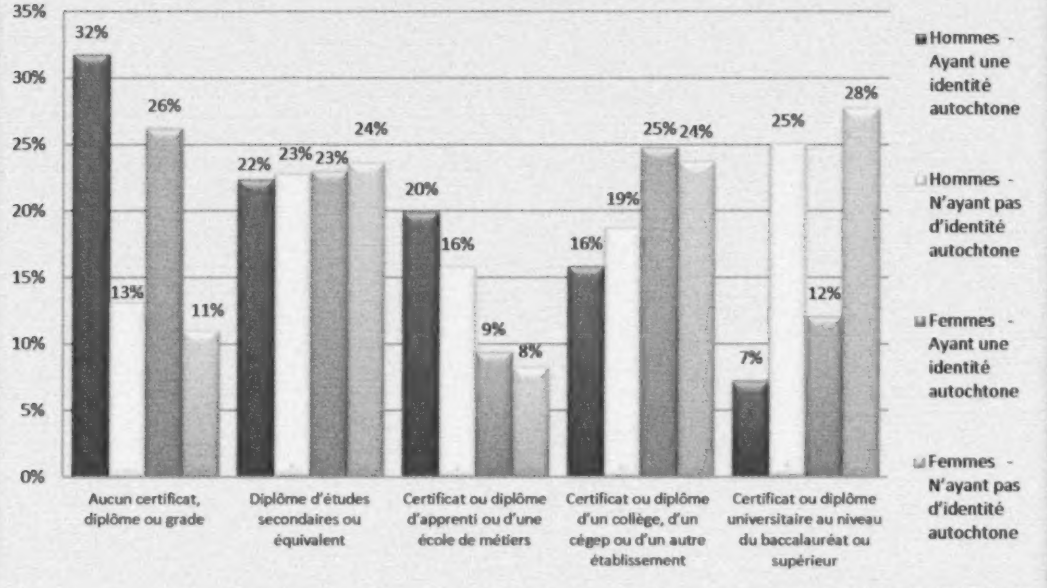
Des 160 220 personnes âgées de 25 à 64 ans vivant dans les réserves en 2011, 86 % (soit 137 565) ont déclaré être des Premières Nations. En fait, 35 % de l'ensemble des peuples des Premières Nations âgés de 25 à 64 ans vivait dans les réserves en 2011. Près de la moitié (soit 47 %) des peuples des Premières Nations âgés de 25 à 64 ans dans les réserves n'avait aucun certificat, diplôme ou grade, alors que ce nombre s'était amélioré de près de 20 points de pourcentage chez les peuples des Premières Nations vivant hors réserve.

En 2006, des 125 920 personnes des Premières Nations âgées de 25 à 64 ans vivant dans les réserves, 35 % d'elles avaient un titre d'études postsecondaires, alors que 50 % n'avaient aucun certificat, diplôme ou grade. Comparativement, 46 % des peuples des Premières Nations âgés de 25 à 64 ans vivant hors réserve en 2006 avaient un titre d'études postsecondaires et 31 % n'avait aucun certificat, diplôme ou grade.[1]

Sexe

- **Les hommes sont plus nombreux à avoir un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers que les femmes, et ce, sans égard au statut d'autochtone.**

Proportion d'hommes et de femmes ayant déclaré une identité autochtone et non autochtone âgée de 25 à 64 ans présentée selon le niveau de scolarité - 2011



Source : ENM de 2011

[1] La population « vivant dans les réserves » est définie par l'AANDC de concert avec Statistique Canada. En 2011, on a apporté un important changement à la définition des termes « dans les réserves ». En particulier, les communautés du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, à l'exception de deux réserves indiennes définies conformément à la loi, ont été exclues. De plus, il importe de noter que les dénombrements des peuples « vivant dans les réserves » pour les deux années ne donnent pas une idée juste du nombre réel de la population vivant dans les réserves, car ils ont exclu 36 réserves en 2011 et 22 en 2006, soit parce qu'elles n'ont pas participé ou que leur dénombrement a été interrompu ou qu'il n'était pas faisable d'y procéder en raison de catastrophes naturelles.

Les femmes autochtones et celles non autochtones âgées de 25 à 64 ans étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir un diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire en 2011. Cependant, les hommes autochtones et ceux non autochtones étaient plus enclins à avoir un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers.

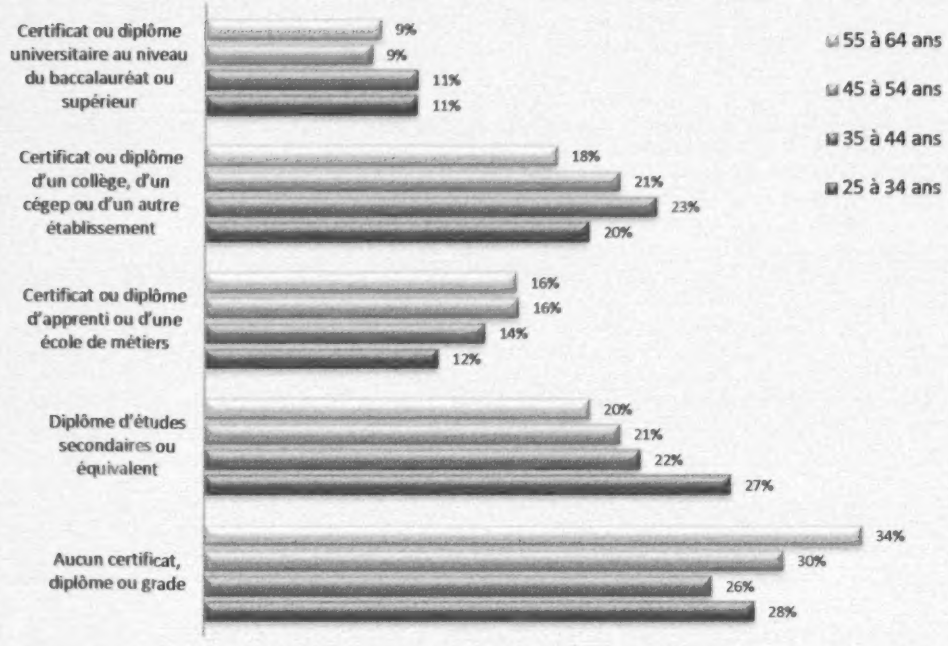
En 2006, tant les femmes autochtones que celles non autochtones âgées de 25 à 64 ans étaient également plus susceptibles que les hommes d'avoir un diplôme d'un collège, cégep ou un autre établissement non universitaire. De plus, les hommes autochtones et ceux non autochtones étaient plus enclins à avoir un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers que les femmes en 2006.

Cependant, il subsiste un écart important entre les niveaux de scolarité des hommes et des femmes autochtones et non autochtones en 2011. Par exemple, les hommes et les femmes autochtones étaient près de deux fois et demie plus susceptibles de n'avoir aucun certificat, diplôme ou grade que les hommes et les femmes non autochtones. De plus, les femmes non autochtones (soit 28 %) et les hommes non autochtones (soit 25 %) étaient beaucoup plus nombreux à détenir un certificat, diplôme ou grade universitaire (baccalauréat ou plus) que les femmes autochtones (soit 12 %) et les hommes (7 %).

Âge

- **Les Autochtones âgés étaient plus nombreux à détenir un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers que les jeunes.**

Proportion des peuples autochtones présentée selon le niveau de scolarité et par âge - 2011



Source : ENM de 2011

Pour ce qui est de l'âge, les Autochtones âgés (45 à 64 ans) étaient plus enclins à avoir un certificat ou un diplôme d'apprenti ou d'une école de métier que les personnes plus jeunes (âgées de 25 à 44 ans) en 2011. Cependant, une proportion supérieure de jeunes Autochtones (soit 11 %) par rapport à la proportion d'Autochtones âgés (soit 9 %) détenait un certificat ou un diplôme universitaire ou un grade au niveau baccalauréat ou supérieur au cours de la même période.

En 2006, les Autochtones âgés de 45 à 64 ans étaient plus enclins à détenir un certificat ou un diplôme d'apprenti ou d'une école de métier que les plus jeunes (âgés de 25 à 44 ans). Les jeunes autochtones (âgés de 25 à 34 ans) étaient plus enclins à avoir un titre d'études postsecondaires ou l'équivalent.

Analyse régionale

- **L'écart le plus important existant entre les niveaux d'instruction des Autochtones et des non Autochtones a été relevé dans les Prairies et les Territoires.**

En 2011, 59 % des Autochtones âgés de 25 à 64 ans de la Nouvelle-Écosse avaient un titre d'études postsecondaires, soit la proportion la plus élevée du Canada, suivie de celle de Terre-Neuve-et-Labrador (55 %), du Nouveau-Brunswick (51 %) et du Yukon (51 %). Seulement 29 % des Autochtones du Nunavut avait un titre d'études postsecondaires, suivi du Manitoba (40 %). En 2011, 19 % des Autochtones âgés de 25 à 64 ans de la Nouvelle-Écosse n'avaient aucun certificat, diplôme ou grade par rapport à 59 % au Nunavut.

L'écart pour ce qui est du niveau de scolarité entre les Autochtones et les non Autochtones était le plus faible en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nouveau-Brunswick en 2011. Cependant, l'écart le plus notable a été enregistré dans les Prairies et les Territoires. En 2006, les écarts régionaux relevés étaient semblables à ceux des provinces de l'Atlantique ayant l'écart le plus faible quant au niveau de scolarité des Autochtones et des non Autochtones et des Territoires ayant connu l'écart le plus notable.

Proportion des peuples autochtones et non autochtones âgée de 25 à 64 ans présentée selon certains niveaux de scolarité et certaines régions - 2011

	Aucun certificat, diplôme ou grade		Écart (points de pourcentage)	Certificat, diplôme ou grade d'études postsecondaires		Écart (points de pourcentage)
	Autochtone	Non Autochtone		Autochtone	Non Autochtone	
Canada	29 %	12 %	17	48 %	65 %	17
NL	28 %	20 %	8	55 %	59 %	4
PE	29 %	14 %	15	50 %	62 %	12
NS	19 %	14 %	5	59 %	64 %	5
NB	25 %	17 %	8	51 %	57 %	6
QC	29 %	15 %	14	53 %	66 %	13
ON	22 %	11 %	11	53 %	65 %	12
MB	37 %	14 %	23	40 %	60 %	20
SK	33 %	13 %	20	42 %	59 %	17
AB	30 %	11 %	19	47 %	65 %	18
BC	25 %	9 %	16	50 %	66 %	16
YT	29 %	9 %	20	51 %	71 %	20
NT	40 %	8 %	32	42 %	72 %	30
NU	59 %	5 %	54	29 %	80 %	51

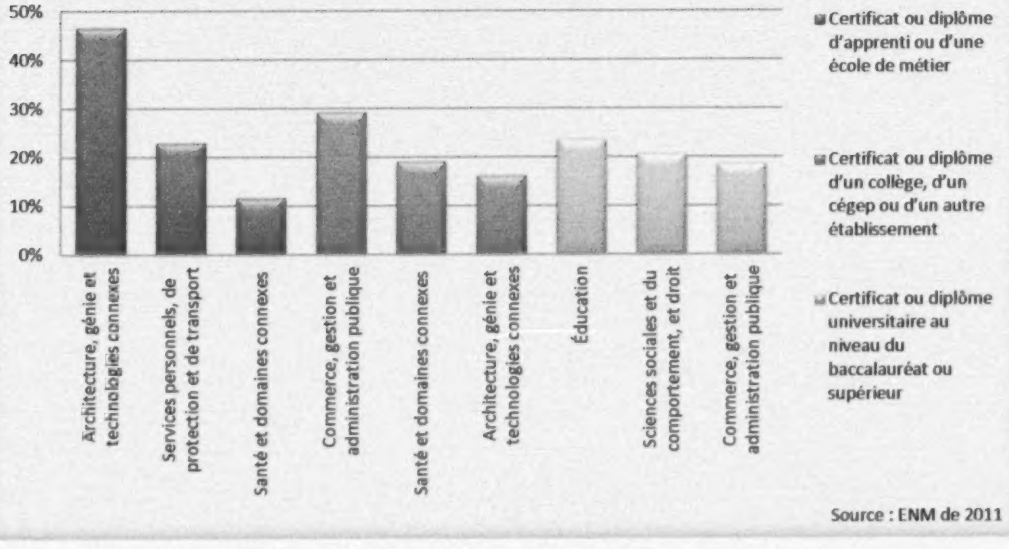
Source : ENM de 2011

Principaux domaines d'études

- **Les domaines de la « gestion des affaires et l'administration publique » se situaient dans les trois principaux domaines d'études tant pour les Autochtones diplômés des collèges que des universités.**

En 2011, la « gestion des affaires et l'administration publique » se situaient dans les trois principaux domaines d'études tant chez les Autochtones diplômés des collèges que des universités. L'« architecture, l'ingénierie et les technologies connexes » formaient les trois principaux domaines d'études pour les titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'apprenti ou d'une école de métier, avec les diplômés des collèges représentant 47 % du premier groupe.

Trois principaux domaines d'études présentés selon le plus haut certificat, diplôme ou grade pour les Autochtones âgés de 25 à 64 ans - 2011



Source : ENM de 2011

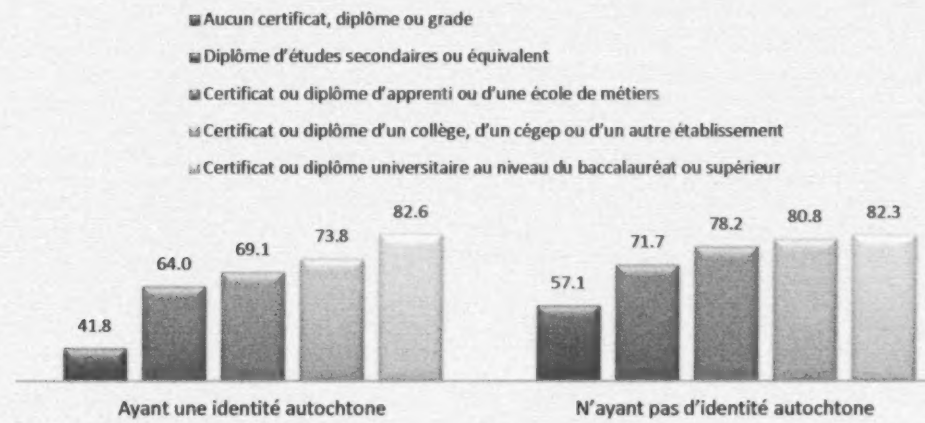
Le lien entre l'éducation et les résultats du marché du travail

- **Augmentation des taux de participation et d'emploi selon le niveau d'éducation**

La relation existante entre l'éducation et les résultats du marché du travail est tangible par rapport au niveau de scolarité atteint et aux taux d'emploi. En 2011, les taux d'emploi ont augmenté en fonction du niveau d'éducation des deux groupes, même s'il existait encore un écart entre les peuples autochtones et non autochtones. Cependant, au niveau de scolarité le plus élevé, cette différence a disparu.

Alors qu'il y avait une différence de plus de 15 points de pourcentage entre les taux d'emploi des Autochtones (41,8 %) et des non Autochtones (57,1 %) n'ayant aucun certificat, diplôme ou grade, l'écart était pratiquement comblé dans le cas des peuples autochtones (82,6 %) et non Autochtones (82, 3 %) ayant un certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau de baccalauréat ou supérieur.

Taux d'emploi chez les peuples autochtones et non autochtones âgés de 25 à 64 ans présenté selon le niveau d'éducation - 2011

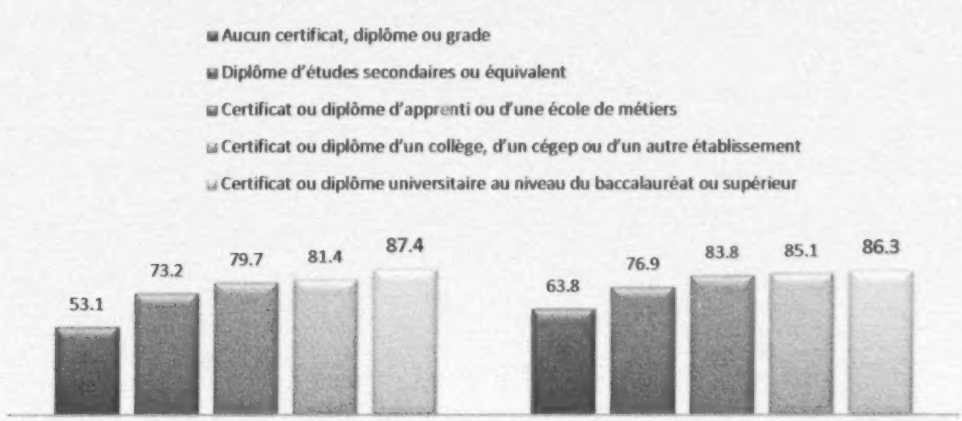


Source : ENM de 2011

En 2006, les tendances dans les taux d'emploi entre les Autochtones et les non Autochtones étaient semblables, avec une augmentation des taux chez les deux groupes, alors que les niveaux d'éducation ont augmenté. Le taux d'emploi des Autochtones âgés de 25 à 64 ans (79, 9 %) s'était approché de celui des non Autochtones (81, 8 %) en 2006 chez les personnes détenant un certificat, diplôme ou un grade universitaire.

En 2011, les taux de participation ont également augmenté en fonction de l'éducation. Le taux de participation des Autochtones (87, 4 %) ayant un certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau de baccalauréat ou supérieur a dépassé celui des non Autochtones (86, 3 %).

Taux de participation des peuples autochtones et non autochtones âgés de 25 à 64 ans présenté selon certains niveaux d'éducation - 2011



Source : ENM de 2011

Les tendances dans les taux de participation des personnes âgées de 25 à 64 ans identifiés en 2006 sont comparables à celles de 2011 avec l'augmentation des taux de participation alors que le niveau d'éducation a connu une hausse sans égard au statut d'autochtone, en ajoutant que la population non autochtone n'avait pas connu de taux de participation plus élevés, mais des niveaux scolarité supérieurs.

Conclusion

Plusieurs messages clés se dégagent des données publiées sur l'éducation dans le cadre de l'ENM de 2011:

- Environ la moitié des Autochtones âgés de 25 à 64 ans ont un titre d'études postsecondaires, par rapport à près des deux tiers des peuples non autochtones ;
- Près de la moitié des peuples des Premières Nations âgés de 25 à 64 ans vivant dans les réserves n'ont pas un titre d'études postsecondaires;
- Les hommes sont plus nombreux à détenir un certificat ou un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers que les femmes, et ce, sans égard au statut d'autochtone. Les femmes sont plus enclines que les hommes à être titulaires d'un diplôme universitaire.
- Les Autochtones âgés sont plus nombreux à détenir un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers que les jeunes.
- Les écarts les plus marqués dans les niveaux d'éducation des Autochtones et des non Autochtones ont été notés dans les Prairies et les Territoires.
- Les domaines de la « gestion des affaires et l'administration publique » se situaient parmi les trois principaux domaines d'études tant chez les Autochtones diplômés des collèges que des universités.
- Les taux de participation et d'emploi augmentent en fonction du niveau de scolarité.

Organismes autochtones et partenariats avec des employeurs : Pratiques exemplaires et leçons retenues

Partout au Canada, les signataires d'entente de la SFCEA s'associent avec divers intervenants, notamment le secteur privé, des employeurs, d'autres paliers gouvernementaux comme les provinces et territoires, des municipalités, des établissements d'enseignement et des organismes de formation et des syndicats, des services communautaires et des organismes autochtones. Ensemble, ces intervenants mettent en commun leurs connaissances et ressources pour améliorer les résultats de l'emploi dans leurs communautés. Les partenariats peuvent engendrer des bénéfices pour tous les intéressés, y compris les clients et les communautés, ce qui mène à des emplois durables et enrichissants pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis et à une économie revigorée.

A titre de partenaires, les signataires d'entente de la SFCEA ont une très grande expérience en matière de ressources humaines, de vastes connaissances communautaires et culturelles, ainsi que d'expertise établie dans le domaine de la formation. Les organismes des Premières Nations, des Inuits et des Métis ont une compréhension intime et approfondie du potentiel du capital humain dans leurs communautés. Ces partenariats forment une passerelle entre les employeurs et les chercheurs d'emploi, ce qui offre aux clients un bon aperçu sur leur future carrière et assure une transition harmonieuse pour passer de la formation au milieu de travail.

Le partenariat conclu entre la Confédération des Mi'kmaq de l'Île-du-Prince-Édouard (ci-après la Confédération des Mi'kmaq) et Habitat pour l'humanité en est l'exemple. Le programme de transition vers les métiers collabore avec les personnes qui n'ont aucune expérience de travail ou qui cherchent à retourner sur le marché de travail après une longue absence. Ce programme les aide en leur offrant de la formation et l'accès à des occasions d'emploi pour qu'elles acquièrent une expérience de travail précieuse dans les métiers. Par l'entremise d'Habitat, les clients reçoivent de la formation préalable à l'emploi, et ce, dans un milieu de travail dynamique et enrichissant, grâce à une approche fortement orientée sur la communauté.

La Confédération des Mi'kmaq n'est qu'un exemple des partenariats élaborés, établis et maintenus par les signataires d'entente de la SFCEA. Il y en a plusieurs autres! Dans les prochains numéros, on présentera des exemples de partenariats réussis et innovateurs établis par les signataires d'entente de la SFCEA.

Pour partager les activités de partenariat de votre organisme dans l'un des futurs numéros du BMTA, veuillez communiquer avec nous à :

NC-ALMB-BMTA-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Profil des partenariats : La Confédération des Mi'kmaq – Programme de transition vers les métiers

Le partenariat

Le partenariat conclu entre **la Confédération des Mi'kmaq** et **Habitat pour l'humanité Canada** a débuté en 2008 et a donné naissance à un projet qui a été appuyé par le Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones (FISCFA). Dans le cadre du programme de transition vers les métiers, on a offert de la formation en compétences essentielles et en alphabétisation aux jeunes faisant face à de nombreux obstacles à l'emploi et l'occasion d'acquérir de l'expérience en cours d'emploi, tout en mettant un accent particulier sur l'initiation des jeunes aux métiers.

La Confédération des Mi'kmaq visait à trouver des stages qui donneraient aux clients l'occasion d'acquérir des compétences tout en effectuant du travail gratifiant. Le lien résultant du partenariat conclu avec l'Habitat s'était révélé si positif que, dès la fin du projet du FISCFA en 2011, l'équipe du Service de l'emploi de la Confédération des Mi'kmaq a communiqué avec l'organisme pour savoir s'il serait prêt à accepter d'autres clients.

MI'KMAQ CONFEDERACY
EMPLOYMENT SERVICES
of Prince Edward Island
Supporting the Workforce
Strengthening the Economy
Building the Future

Veuillez communiquer avec
Sherri Barrett
Directrice des Services d'emploi
Courriel : *sbarrett@mcpei.ca*

Le travail dans le cadre d'un projet de construction d'Habitat est souvent la première expérience de travail des clients hors réserve ou dans un milieu urbain. De plus, cette occasion crée une initiative d'insertion professionnelle dans le secteur privé. Par le truchement d'Habitat, les clients acquièrent de l'expérience précieuse préalable à l'emploi (par ex., le travail d'équipe, l'interaction avec des gens de tous les âges et de divers milieux, le respect des délais, etc.) et ont l'occasion de prendre connaissance du domaine de la construction. Les clients qui décrochent un emploi chez *ReStore*, un point de vente au détail d'Habitat, acquièrent des compétences en service à la clientèle, en marketing et en administration. Les conseillers en emploi de la Confédération des Mi'kmaq assurent un suivi régulier auprès des clients et d'Habitat pour fournir du soutien permanent tant au client qu'à l'employeur.

Résultats

Depuis 2008, 14 clients ont travaillé dans les emplacements d'Habitat pour l'humanité de Charlottetown et de Summerside. Les participants qui ont acquis des compétences essentielles et préalables à l'emploi par le truchement du programme reviendront souvent à titre de bénévoles pour assumer une plus grande part de responsabilité au sein de l'organisme ou utiliseront leur expérience acquise au sein d'Habitat pour se lancer dans un autre domaine d'emploi.

L'expérience en milieu du travail aide à mieux articuler les aspirations professionnelles et offre un milieu sécuritaire à partir duquel les candidats peuvent découvrir plusieurs options. Par exemple, dans le cadre d'un programme de travail d'été, on a jumelé une cliente intéressée par le domaine des techniques de construction avec un charpentier détenant le Sceau rouge. Cette cliente était bientôt nommée responsable de la coordination des tâches de plusieurs chantiers de construction. Elle a pris en charge les travaux de finition aussitôt que le charpentier s'est déplacé vers le prochain projet.

L'expérience d'une autre cliente dans les secteurs de la vente et des services lui a permis d'obtenir un emploi saisonnier au sein de Northumberland Ferries Limited, ce qui lui a offert l'occasion d'accroître sa participation au marché du travail. Une troisième cliente intéressée dans le domaine de la photographie a travaillé pour le compte d'Habitat à prendre des photos de chantiers de construction et à développer la présence de l'organisme dans les médias sociaux. Cette occasion lui a permis de bâtir un réseau de contacts avec des médias locaux, comme CBC, et de faire fructifier cette expérience dans le cadre d'autres tâches dans la communauté en travaillant comme photographe.

Un autre avantage du programme est qu'il sert de tremplin lorsqu'il s'agit de prendre la décision de poursuivre ses études. L'un des clients du programme a travaillé comme bénévole pour Habitat en 2009 avant d'accepter un placement en milieu de travail chez *ReStore*. À la fin du placement, le client a poursuivi son emploi au sein de *ReStore* comme bénévole et a été embauché par la suite à titre de superviseur en 2013. À l'automne 2013, ce client commencera ses études dans un collège communautaire.

La Confédération des Mi'kmaq a conclu que la collaboration avec le secteur sans but lucratif est généralement bénéfique. Comme partenaires, les organismes sans but lucratif ont fait preuve d'une grande sensibilité à l'égard des besoins des clients et de la volonté de jouer le rôle de mentor. Les personnes qui ont beaucoup d'expérience professionnelle, mais qui sont au chômage depuis longtemps, ou qui ont peu ou aucune expérience dans un milieu de travail peuvent acquérir de l'expérience pratique dans un environnement d'apprentissage accueillant.

Leçons retenues

- **Objectifs complémentaires pour favoriser la réussite.** Les deux organismes mettent un accent particulièrement fort sur la communauté: la Confédération des Mi'kmaq aide les clients confrontés à des obstacles importants à l'emploi à faire la transition du chômage ou de l'aide social à un travail régulier. Par le truchement de l'accession à la propriété, Habitat concentre ses efforts pour aider les familles à faible revenu à briser le cycle de la pauvreté. Le respect mutuel de l'objectif de chacun mène à des partenariats compatibles et de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi.

- **Création d'une situation gagnante pour l'employeur et le client.** Un élément-clé de la réussite consiste à jumeler les compétences du client avec les besoins de l'employeur. La Confédération des Mi'kmaq fournit à l'Habitat des clients pré-examinés ayant les compétences et la capacité pour exécuter les tâches. Puis, elle assure la liaison avec le partenaire et les clients. De plus, la volonté d'identifier l'absence d'une bonne compatibilité entre client-employeur aide à encourager l'établissement de liens honnêtes entre les partenaires, qui servent au mieux les intérêts du client et de l'employeur.

Partenariats dans les nouvelles

- **Étude de Deloitte : « Élargir le cercle : accroître les possibilités pour les peuples autochtones au milieu de travail »**
  L'étude de Deloitte a présenté « 10 pratiques exemplaires » : 1) créer des partenariats avec des écoles secondaires, des collèges et des universités ; 2) offrir des stages aux étudiants; 3) remettre en question les exigences de travail normalisées ; 4) réviser les pratiques d'examen/d'embauche/de promotion (pour tenir compte des talents non conventionnels et des différences culturelles ; 5) offrir des programmes de formation culturelle dans l'ensemble de l'entreprise ; 6) embaucher plus d'un Autochtone ; 7) promouvoir des Autochtones aux rôles de direction ; 8) évaluer les pratiques pouvant constituer des obstacles ; 9) élaborer une stratégie d'embauche et de maintien en place d'Autochtones ; 10) communiquer et célébrer les réussites. (Deloitte, mai 2013)

- **Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones : « Un chemin tracé »**
  Le cinquième numéro du Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones (Un chemin tracé) fournit des détails sur des « projets de collaboration » axés sur des «partenariats stratégiques et l'accès à des conseils, outils et ressources financiers ». Ces éléments comprennent le logement abordable, le développement social communautaire, l'environnement, le recrutement et le maintien en poste d'employés autochtones, le Programme de bourses d'études RBC pour les Autochtones, l'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones et l'initiative « Jeunes de talent dans les grandes sociétés canadiennes ». Le rapport contient également une entrevue avec Phil Fontaine, conseiller spécial et ancien chef national de l'Assemblée des Premières Nations. (RBC, juin 2013)

- **L'entreprenariat social pour les jeunes**
  La Fondation Trillium de l'Ontario a annoncé des investissements dans sept organismes et groupes de travail communautaires par le truchement du programme Fonds pour l'avenir visant l'entrepreneuriat social pour les jeunes. L'un de ces projets vise l'élaboration de programmes pour mobiliser les

entrepreneurs éventuels et former 45 agents de développement économique, afin d'appuyer les entrepreneurs sociaux des Premières Nations au nord de l'Ontario. (La Fondation Trillium de l'Ontario, juin 2013)

- **Augmentation de l'emploi chez les Autochtones de la Saskatchewan**
  Le Ministre responsable de l'Énergie et des Ressources, Tim McMillan a déclaré au Leader-Post de Regina que juillet a été le « sixième mois consécutif » d'augmentation du nombre d'emplois chez les Autochtones. M. McMillan a communiqué que le gouvernement provincial avait affecté près de 50 millions de dollars, pour 2013-2014, destinés aux études postsecondaires et à la formation des Premières Nations et des Métis et que le financement provincial pour la *Saskatchewan Indian Institute of Technologies* avait augmenté de 48 % depuis l'élection du gouvernement de la *Saskatchewan Party*. Bob Kayseas, de l'école de commerce de l'Université des Premières Nations du Canada, a souligné que plus de personnes des Premières Nations et des Métis ont été embauchés grâce à l'accroissement des partenariats conclus entre des particuliers, des entreprises et des communautés de Premières Nations. (Leader-Post de Regina - Université des Premières Nations, août 2013)

- **Fondations communautaires du Canada**
  Les Fondations communautaires du Canada renforcent la philanthropie partout au pays, en nommant un nouveau chef de l'exploitation et en établissant un « programme ambitieux ». Ce programme inclus les volets suivants: nouveaux travaux afférant aux jeunes et aux communautés autochtones; activités visant à étendre la portée des fondations communautaires et leur capacité à financer les priorités locales par le truchement de *communautés averties et bienveillantes*; partage de l'histoire des Fondations communautaires par l'entremise de leur première campagne nationale de publicité; renforcement des connaissances communautaires par le biais de programmes comme le programme *Vital Signs* (Signes vitaux) et ainsi qu'un nouveau programme d'Échange de connaissances communautaires. (Fondations communautaires du Canada, août 2013)

- **Le Conference Board du Canada : Sommet de 2013 sur les compétences et les études postsecondaires**
  Le sommet de deux jours du Centre visait à explorer l'avenir de l'enseignement supérieur, y compris les collèges, les universités, l'apprentissage et la formation dans les métiers. Le sommet a offert une séance sur la «mobilisation des communautés autochtones pour faire augmenter le nombre d'inscriptions aux études postsecondaires et développer les compétences recherchées au milieu de travail ». Les orateurs ont expliqué comment mettre en valeur les perspectives de carrière future, comment les entreprises peuvent établir des liens solides avec des communautés autochtones, embaucher des Autochtones dans leurs effectifs et leur offrir des possibilités de développement professionnel continu. Le sommet a eu lieu à Toronto les 6 et 7 novembre 2013. (Conference Board du Canada, septembre 2013)

Liens utiles

Élargir le cercle : accroître les possibilités pour les peuples autochtones au milieu de travail. Dialogue sur la diversité de Deloitte.
http://aboriginallynx.ca/files/aboriginallynx/u12/Dialogue_on_Diversity_Widening_the_circle.pdf

Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones : Un chemin tracé
http://www.rbc.com/nouvelles/pdf/0716-12-journey.pdf

Guide des données

Cette section contient une description des sources de données utilisées dans le BMTA ainsi qu'un examen des restrictions et des lignes directrices en matière d'interprétation.

Enquête sur la population active (EPA)

L'EPA est une enquête mensuelle sur les ménages de Statistique Canada. Elle divise la population canadienne âgée de 15 ans et plus en trois groupes distincts : les chômeurs, les personnes à l'emploi et les personnes qui ont quitté la population active (les personnes sans emploi et qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi); elle présente aussi des renseignements sur le marché du travail canadien.

Dans le contexte du BMTA, l'EPA est utile parce qu'il s'agit de la seule enquête qui présente de l'information mensuelle sur la population active pour les Autochtones. Cependant, elle a ses limites quant à l'analyse des résultats du marché du travail autochtone :

- l'échantillon de l'EPA ne comprend pas les personnes vivant dans les collectivités des Premières nations (dans une réserve) et dans les peuplements autochtones;
- les données provenant du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été recueillies au moyen de différentes méthodes et sont exclues des estimations nationales. Cependant, l'échantillon des territoires comprend à la fois les collectivités autochtones et non autochtones;
- de petits échantillons d'Autochtones limitent l'étendue selon laquelle les résultats peuvent être répartis pour les petits groupes (p. ex., par niveau de compétence) ou les régions plus petites que le niveau provincial. Cela assure la fiabilité des estimations et le respect de la vie privée des particuliers et des familles;
- les données sur les Autochtones tirées de l'EPA ne sont pas rajustées en fonction des saisons (voir le **Glossaire**), ce qui rend difficile l'évaluation des changements sur de courtes périodes.

Identification de la population autochtone

L'identité autochtone est déterminée lorsque les répondants s'identifient avec au moins un groupe autochtone, comme Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit. Cela ressemble au concept de l'identité autochtone du Recensement[1].

Étendue et portée

Étant donné les limites relatives aux territoires et aux réserves, les analyses des résultats du marché du travail autochtone se rapportent aux *Autochtones vivant hors réserve dans les dix provinces* seulement.

Les caractéristiques de la population autochtone décrites dans le BMTA peuvent différer par rapport à d'autres publications, en particulier celles qui sont fondées sur le Recensement de la population ou l'Enquête auprès des peuples autochtones, qui touchent un plus grand nombre d'Autochtones.

EPA – liens et références utiles

- Enquête sur la population active
- Les Autochtones et le marché du travail

Recensement du Canada/Enquête nationale auprès des ménages

Le Recensement du Canada est une énumération détaillée de la population canadienne. Le recensement a lieu tous les cinq ans. Les résultats du Recensement de 2011 ont été publiés en 2012. En 2011, la population canadienne se chiffrait à 33 476 690 d'habitants.

Les données sur les peuples autochtones ne sont pas présentées dans les résultats du Recensement de 2011. En 2011, on a remplacé le questionnaire complet du recensement par l'enquête à participation volontaire – soit l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM). L'ENM fournit des renseignements sur les peuples autochtones, y compris le décompte de la population, l'âge, le sexe, les répartitions géographiques, la langue, la structure familiale, le revenu, le niveau d'éducation et des renseignements sur le marché du travail.

Dans le cadre de l'ENM, près de 4,5 millions de ménages ont été choisis de partout au Canada, ce

[1] Il faut souligner que ce concept est différent du concept *d'ascendance autochtone*, qui est également utilisé dans le recensement.

qui représente environ le tiers de tous les ménages du pays. Le taux de participation final s'élevait à 68, 6 %.

Dans le cadre de l'ENM, l'expression « identité autochtone » désigne les personnes ayant déclaré être des Autochtones, c'est-à-dire des Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuits), et/ou ayant déclaré être des Indiens inscrits ou des traités, c'est-à-dire les personnes qui sont inscrites en vertu de la *Loi sur les Indiens* du Canada et/ou ayant déclaré être membres d'une Première Nation ou bande indienne.

Comparabilité du recensement et les estimations de l'ENM

Le contenu de l'ENM est similaire à celui du questionnaire complet du Recensement de 2006. Toutefois, plusieurs modifications ont été apportées à certaines questions ou sections du questionnaire.

Par exemple, les questions visant à mesurer l'identité autochtone ont été légèrement modifiées. On a également apporté des changements à la définition des termes « dans les réserves », tel que défini par les Affaires autochtones et Développement du Nord Canada en collaboration avec Statistique Canada.

Ainsi, les utilisateurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils comparent les estimations de l'ENM avec celles du questionnaire complet du Recensement de 2006, surtout quand l'analyse s'intéresse à de petits niveaux de géographie.

Donc, Statistique Canada demande aux utilisateurs de consulter le principal indicateur de qualité de l'ENM fourni, soit le taux global de non-réponse, pour évaluer la qualité et la comparabilité des estimations de l'ENM.

Pour en savoir davantage, consultez le Guide de l'utilisateur de l'ENM.

Recensement/ENM - liens et références utiles

- Recensement du Canada
- Enquête nationale auprès des ménages de 2011
- Guide de l'utilisateur de LENM
- Peuples autochtones au Canada en 2011
- Niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada
- Peuples autochtones et langues

Comparabilité des données sur les Autochtones au fil du temps —

Selon Statistique Canada, les facteurs suivants doivent être pris en considération au moment de comparer les données sur les Autochtones au fil du temps, notamment lorsque l'on établit une comparaison entre le Recensement de 2006 et l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 :

- Les légères différences dans la formulation et la structure des questions sur les Autochtones
- Les différences dans la méthodologie utilisée dans l'ENM de 2011
- Les modifications législatives (découlant par exemple du projet de loi C-31 en 1985 et du projet de loi C-3 en 2011) qui ont une incidence sur des concepts tels que l'identité autochtone et le statut d'Indien inscrit
- Les changements apportés à la définition des réserves
- Les différences dans la liste des réserves partiellement dénombrées.

En plus de ces facteurs, il arrive pour diverses raisons que certaines personnes déclarent leur identité et/ou leur ascendance autochtone différemment d'une période de collecte des données à l'autre.

Source : Statistique Canada (2013) peuples autochtones du Canada, **Encadré** 2. http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.cfm

Glossaire

À l'extérieur de la population active : Les personnes qui sont à l'extérieur de la population active sont celles qui, pendant la semaine de référence de l'EPA, n'étaient pas disposées ou en mesure d'offrir ou de fournir des services de main-d'œuvre en vertu des conditions existant dans leurs marchés du travail, c'est-à-dire qu'elles ne sont ni occupées, ni en chômage.

Chômage : Les chômeurs sont les personnes qui, pendant la semaine de référence de l'EPA :

1) étaient en mise à pied temporaire pendant la semaine de référence avec une attente de rappel et qui étaient prêtes à travailler;
2) étaient sans travail, avaient cherché du travail pendant les quatre dernières semaines, et étaient prêtes à travailler;
3) avaient un nouvel emploi qui devait commencer dans les quatre prochaines semaines à compter de la semaine de référence, et étaient prêtes à travailler.

Croissance de l'emploi : Cela renvoie à d'autres postes qui n'existaient pas l'année précédente.

Demande de remplacement : Les possibilités d'emploi découlant d'un roulement dans les emplois existants lorsque les personnes quittent le marché du travail de manière permanente ou temporaire. Par exemple, les personnes qui prennent leur retraite et celles qui quittent temporairement leur emploi pour s'occuper des enfants.

Désaisonnalisation : Une suite rajustée selon la saison est une suite dont on a éliminé les mouvements saisonniers. Les mouvements saisonniers sont causés par des événements annuels réguliers comme le climat, les jours fériés, les périodes de congé annuel et les cycles liés aux récoltes, à la production et aux ventes au détail associés à Noël et à Pâques. La désaisonnalisation est un processus complexe utilisé afin d'éliminer ces variations.

Emploi : Les personnes occupées sont celles qui, pendant la semaine de référence de l'EPA :

1) ont fait toutes sortes de travail ou de tâches, c'est-à-dire, du travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé, ou de travail indépendant. Cela comprend aussi le travail familial non rémunéré;
2) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail en raison de facteurs tels que sa propre maladie ou incapacité, des responsabilités personnelles ou familiales, un congé annuel, un conflit de travail ou autres raisons (excluant les personnes mises en pied, entre deux emplois occasionnels, et ceux ayant un emploi avec une date de début future).

Industrie : La nature générale des activités exercées par l'établissement où la personne a travaillé (emploi principal seulement), selon le Système de classification de l'industrie de l'Amérique du Nord (SCIAN 2002).

Industries de production des biens (ou secteur des biens, ou industries des biens) : Ces secteurs comprennent l'agriculture; la foresterie, la pêche, les mines, l'extraction du pétrole et du gaz; les services publics (l'électricité, le gaz et l'eau); la construction; et la fabrication.

Médiane : La valeur numérique qui sépare la moitié supérieure d'un échantillon, de la population ou de la répartition, de la moitié inférieure.

Moyenne mobile de trois mois : Les moyennes mobiles servent à réduire les variations à court terme causées par des échantillons relativement petits. Ce processus statistique triple la taille de l'échantillon et améliore la fiabilité des estimations. Par exemple, les données de moyenne mobile de trois mois pour janvier s'appuieraient sur la moyenne des données de novembre, décembre et janvier.

PIB/produit intérieur brut : La valeur marchande de toutes les marchandises et tous les services finaux produits dans un pays dans une période donnée.

Population : La population cible visée par l'EPA correspond à toutes les personnes âgées de 15 ans et plus résidant dans les provinces du Canada, à l'exception des personnes vivant dans une réserve indienne, les membres à temps de la Force armée régulière, et les personnes vivant en institutions (par exemple, les détenus d'institutions pénales et les patients d'hôpitaux ou d'établissements de soins infirmiers qui habitent dans l'institution depuis plus de six mois).

Population active : La population civile non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence de l'EPA, était occupée ou en chômage.

Poste vacant : Un poste est considéré comme « vacant » s'il satisfait à trois conditions: il existe un poste particulier, le travail pourrait commencer dans les 30 jours et l'employeur cherche activement des employés à l'extérieur de l'organisation pour pourvoir le poste.

Profession : Renvoie au genre de travail effectué par les personnes pendant la semaine de référence de l'EPA. Pour celles qui ne sont pas actuellement occupées, l'information est recueillie du plus récent emploi occupé au cours de l'année précédente. La classification professionnelle s'appuie sur la Classification nationale des professions pour statistiques 2001 (CNP-S 2001).

Ratios de chômage-postes vacants : Le ratio de chômeurs qui ont travaillé la dernière fois au cours des 12 mois précédents par rapport aux postes vacants. Plus le ratio est bas, plus la situation du marché du travail est favorable et vice-versa. Pour le ratio chômage-postes vacants par secteur, c'est le dernier secteur d'emploi du chômeur qui est utilisé. Cela n'implique pas qu'ils continuent à chercher un emploi dans ce secteur.

Région économique : Les régions économiques (RE) sont établies en collaboration avec les provinces. Les régions correspondent généralement aux régions utilisées par les provinces à des fins administratives et statistiques, ainsi que par Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements et des cartes, consultez l'*Enquête sur la population–population cible*.

Secteurs des services (ou secteur tertiaire ou industries des services) : Ces secteurs comprennent le commerce; le transport et l'entreposage; les finances, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services aux entreprises, aux bâtiments et les autres services de soutien; les services d'enseignement; les soins de santé et l'aide sociale; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et la restauration; ainsi que l'administration publique.

Semaine de référence : La semaine civile complète (du dimanche au samedi) touchée par l'EPA tous les mois. C'est habituellement la semaine qui compte le 15^{e} jour du mois.

Taux d'activité : La population active totale exprimée comme pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe particulier (p. ex. les femmes âgées de 25 ans et plus) est la population active de ce groupe exprimée comme pourcentage de la population de ce groupe.

Taux d'emploi (ratio emploi/population) : Le nombre de personnes occupées exprimé comme pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (âge, sexe, état civil, province, etc.) est le nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé comme pourcentage de la population pour ce groupe.

Taux de chômage : Le nombre de chômeurs exprimé comme pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe particulier (par exemple, âge, sexe, état civil) est le nombre de chômeurs de ce groupe exprimé comme pourcentage de la population active pour ce groupe.

Travail indépendant : Les propriétaires actifs d'une entreprise d'une exploitation agricole ou d'une pratique professionnelle constituée en société, ou les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'une pratique professionnelle non constituée en société. Ce dernier groupe comprend aussi les travailleurs indépendants qui ne sont pas propriétaires d'une entreprise (comme les gardiens d'enfants et les camelots). Les travailleurs indépendants sont aussi subdivisés selon ceux qui ont de l'aide rémunérée ou non.

Type de travail : L'horaire de travail à plein temps ou à temps partiel. L'emploi à plein temps consiste en personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus à leur emploi principal ou unique. L'emploi à temps partiel consiste habituellement en personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou unique. Cette information est disponible pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé au cours de l'année précédente.

Pour d'autres termes et plus d'explication, voir Statistique Canada (2011) *Guide de l'Enquête sur la population active.*